ESCUELA DE INGENIERÍA EN SISTEMAS

Tema:

"Implementación de un Módulo Integrado de Gestión del Talento Humano en la Empresa Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A."

Disertación de grado previo a la obtención del título de

Ingeniero de Sistemas y Computación

Líneas de Investigación:

Ingeniería de Software y/o Plataformas Educativas.

Autor:

HENRY ROBERTO FLORES CAJAS

Director:

ING. MG. JOSÉ MARCELO BALSECA MANZANO

Ambato – Ecuador

Mayo 2015

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

"Implementación de un Módulo Integrado de Gestión del Talento Humano en la Empresa Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A."

Líneas de Investigación:

Ingeniería de Software y/o Plataformas Educativas.

Autor:

HENRY ROBERTO FLORES CAJAS

José Marcelo Balseca Manzano, Ing. Mg. f. _____
CALIFICADOR

Santiago Alejandro Acurio Maldonado, Ing. Mg. f. _____
CALIFICADOR

Darío Javier Robayo Jácome, Ing. Mg. f. _____
CALIFICADOR

Galo Mauricio López Sevilla, Ing. Mg. f. _____
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE INGENIERIA EN SISTEMAS

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr. f. _____
SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato – Ecuador

Mayo 2015

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Henry Roberto Flores Cajas portador de la cédula de ciudadanía No. 180353303-1 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Ingeniero en Sistemas y Computación son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Henry Roberto Flores Cajas

CI. 180353303-1

AGRADECIMIENTO

Primeramente agradezco a Dios por darme la vida y ser quien ha guiado mis pasos, a mis Padres que siempre me han apoyado siendo un pilar muy fundamental en mi vida tanto personal como profesional siempre estaré muy agradecido por ello, a mi Esposa que siempre estuvo ahí para apoyarme.

A mis Profesores que me impartieron sus conocimientos para ponerlos en práctica ahora en mi vida profesional.

Mil Gracias

DEDICATORIA

A mis Padres David Flores y Mirian Cajas que siempre me apoyaron y por ellos ser la persona que soy, el apoyo de ellos siempre ha sido incondicional y mil gracias por creer en mí y nunca les defraudare, a mi amada Esposa que me impulsa a seguir adelante y como no dedicar a mi Dios que es mi escudo mi refugio en quien más confiare si no en Ti.

Henry F

RESUMEN

El objetivo principal de esta disertación es la implementar un módulo integrado de gestión del talento humano en la empresa Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A. de la ciudad de Salcedo para automatizar, documentar y controlar de una manera más eficiente los procesos de esta área dentro de la empresa. Se utilizó la metodología en cascada siendo esta la más utilizada por sus procesos ordenados de tal forma que el inicio de cada etapa debe esperar a la finalización de la etapa anterior, iniciando por el análisis de los requisitos que permiten saber que requiere el sistema hasta finalizar con el mantenimiento del mismo, el cual verifica que cumpla con todo lo solicitado por el usuario final, además se realizó el sistema en Oracle Application Express que es una herramienta que se ejecuta en una base de datos Oracle de manera gratuita. Entre las principales conclusiones de este sistema, se puede concluir que la trazabilidad del empleado en la empresa desde la solicitud de un nuevo empleado hasta su desvinculación, es más organizada, optimizando el tiempo del departamento de Gestión del Talento Humano; sin embargo se recomienda que se tenga la información actualizada para evitar que se pierda el seguimiento de un trabajador.

Palabras Clave: Gestión, Talento Humano, Procesos, Automatización

ABSTRACT

The main objective of this dissertation is to implement an integrated module of management in the Human Resources Department in the company Ecuatoriana de Curtidos Salazar P.L.C in the city of Salcedo to automate, file and monitor efficiently the processes of this area in the company. Botton-up methodology was applied becasuse is the most often used henie, the beginning in each stage must wait until the previous stage, is finished starting by analysing the requirements to see what the system needs until its maintenance ends, which verifies the accomplishment of the requires of the final user; in addition, the Oracle Application Express System was developed, whitch is a tool that is run in an Oracle database for free. Among the main conclusions of the system, it is determined that the employed record in the company, from the requesting of a new employee until their dissociation with the company is more organized, optimizing the timing in the Human Resources Management Department; however, it is recommended to keep updated information to avoid a worker followup.

Key Words: management human resources, process, automation.

TABLA DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD.....iii
AGRADECIMIENTO iv
DEDICATORIA.....v
ABSTRACT vii
TABLA DE CONTENIDOS.....viii
TABLA DE GRÁFICOS xii
CAPITULO I.....1
1.1. Problema de Investigación 1
1.1.1. Antecedentes.....1
1.1.2. Significado del Problema 2
1.1.3. Definición del Problema.....3
1.1.4. Planteamiento del Tema 4
1.1.5. Delimitación del Tema 4
1.1.5.1. Delimitación Temporal.....4
1.1.5.2. Delimitación Espacial.....5
1.2. Objetivos 6
1.2.1. Objetivos General 6
1.2.2. Objetivos Específicos.....6
1.3. Metodología del Trabajo 7
1.3.1. Metodología de Software 7
1.3.2. Pragmático.....7
1.3.3. Bibliográfica 8
1.3.4. De Campo.....8
1.4. Justificación.....8
CAPITULO II.....10
2.1 Generalidades de la Empresa Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A. 10
2.1.1. Historia 10
2.1.2. Misión.....11
2.1.3. Visión 12
2.1.4. Quiénes Somos.....12
2.1.5. Qué Hacemos.....12
2.1.6. Política de Calidad 13

2.1.7. Certificación de Calidad 13
2.1.8. Procesos 14
2.1.8.1. Pelambre 14
2.1.8.2. Curtido 14
2.1.8.3. Teñido 15
2.1.8.4. Acabado 16
2.1.8.5. Saneado, Medido y Empaquetado 18
2.1.8.6. Informe de Control de Calidad: 18
2.2. Organigrama 20
2.3. Talento Humano (Personal) 21
2.4. Gestión del Talento Humano 21
2.5. Importancia de la Gestión del Talento Humano 21
2.6. Funciones de la Gestión del Talento Humano 22
2.6.1. Reclutamiento y Selección 22
2.6.2. Inducción y Capacitación de personal 23
2.6.3. Contratación 24
2.6.4. Salud y Seguridad Ocupacional 25
2.6.5. Evaluación de Desempeño 26
2.6.6. Remuneración 28
2.7. Aplicación WEB 28
2.8. Aplicación APEX 30
2.9. Base de Datos 31
2.10. Lenguajes de Programación 33
2.10.1. Java Script 33
2.11. Protocolos de Conexión 34
2.12. PL/SQL 35
CAPITULO III 37
3.1. Metodología en Cascada 37
3.1.1. Requisitos 38
3.1.2. Diseño 38
3.1.3. Implementación 38
3.1.4. Pruebas 39
3.1.5. Mantenimiento 40
3.2. Requisitos del Sistema 40
3.2.1. Requerimientos del Sistema 40
3.2.1.1. Módulo de Administración 41

3.2.1.2. Módulo de Selección de nuevos empleados 42
3.2.1.3. Módulo de Capacitación 42
3.2.1.4. Módulo de Evaluación del desempeño 42
3.2.1.5. Módulo de Clima laboral 43
3.2.2. Requerimientos Técnicos 43
3.2.2.1. Factibilidad Técnica 44
3.2.2.2. Factibilidad Económica 44
3.2.2.3. Factibilidad Legal 44
3.2.2.4. DFD 45
3.3. Diseño de Software 47
3.3.1. Diagrama de Procesos 47
3.3.1.1. Proceso de Selección 48
3.3.1.2. Proceso de Capacitación 49
3.3.1.3. Proceso de Evaluación del Desempeño 50
3.3.2. Diseño de datos o Diagrama Físico de la BDD 50
3.3.2.1. Administración 53
Gráfico 3. 9: Base de Datos Administración 53
3.3.2.1. Proceso de Selección 54
3.3.2.2. Proceso de Capacitación y Evaluación del Desempeño 55
3.3.3. Diccionario de Datos 56
3.3.3.1. Tablas 57
3.3.3.2. Secuenciales 64
3.3.3.3. Triggers 69
3.3.3.4. Funciones 70
3.3.4. Diagrama de Navegación 71
3.3.5. Diseño de Interfaz 72
3.4. Desarrollo 81
3.4.1. Creación de la Aplicación en Apex 81
3.4.2.1. Creación de Espacio de Trabajo 83
3.4.2.2. Creación de Trabajo 85
3.4.2.3. Creación de Aplicación. 86
3.4.2.4. Creación de Tablas 93
3.4.2.6. Ingreso de las Sentencias SQL 109
3.4.2.7. Creación de Secuenciales 110
3.4.2.7. Creación de Páginas 113
3.4.3. Estructura de la base de datos 117

3.4.3.1. Función para validar el ingreso de usuarios 117
3.4.3.2. Función para validar tipo de usuario y asignar permisos 118
3.4.3.3. Trigger para el Historial de Empleado 119
3.4.3.4. Trigger para mandar un nuevo Empleado 119
3.5. Implementación 120
3.5.1. Configuración e instalación en el Servidor..... 120
3.5.1.1. Exportación de la Base de Datos Desarrollo 120
3.5.1.2. Importación de la Base de Datos Desarrollo 121
CAPITULO IV 122
VALIDACION Y VERIFICACION 122
4.1. Conclusiones..... 122
4.2. Recomendaciones 123
BIBLIOGRAFIA 124
GLOSARIO..... 126
ANEXO 1..... 128
ANEXO 2..... 137

TABLA DE GRÁFICOS

Gráficos

Gráfico 2. 1: Pelambre 14
Gráfico 2. 2: Escurridora 15
Gráfico 2. 3: Rebajado 15
Gráfico 2. 4: Teñido 16
Gráfico 2. 5: Secado Aéreo 16
Gráfico 2. 6: Lijado y Desempolvado 17
Gráfico 2. 7: Prensas 17
Gráfico 2. 8: Prensas. 17
Gráfico 2. 9: Máquina Medidora. 18
Gráfico 2. 10: Laboratorio 19
Gráfico 2. 11: Organigrama 20
Gráfico 2. 12: Tecnología WEB 30
Gráfico 2. 13: Base de Datos 32
Gráfico 3. 1: Metodología en Cascada 37
Gráfico 3. 2: DFD Nivel 0 45
Gráfico 3. 3: DFD Nivel 1 46
Gráfico 3. 4: DFD Nivel 2 47
Gráfico 3. 5: Reclutamiento y Selección 48
Gráfico 3. 6: Capacitación 49
Gráfico 3. 7: Evaluación de Desempeño 50
Gráfico 3. 8: Base de Datos Administración 52
Gráfico 3. 9: Base de Datos Administración 53
Gráfico 3. 10: Base de Datos Reclutamiento y Selección 54
Gráfico 3. 11: Base de Datos Capacitación y E. Desempeño 55
Gráfico 3. 12: Empleados 57
Gráfico 3. 13: Departamentos 57
Gráfico 3. 14: Cargos 58
Gráfico 3. 15: Historial Empleados 58
Gráfico 3. 16: Permiso Empleados 59
Gráfico 3. 17: Candidatos 59
Gráfico 3. 18: Solicitudes de Personal 60
Gráfico 3. 19: Aspirantes Seleccionados 60
Gráfico 3. 20: Entrevistas 61

Gráfico 3. 21: Solicitud de Evaluación 61
Gráfico 3. 22: Evaluaciones 62
Gráfico 3. 23: Selección empleados 62
Gráfico 3. 24: Usuarios 63
Gráfico 3. 25: Clima Laboral 63
Gráfico 3. 26: Banco de Preguntas 63
Gráfico 3. 27: Resultados 64
Gráfico 3. 28: Secuencia Banco Preg. 64
Gráfico 3. 29: Secuencia Candidatos 64
Gráfico 3. 30: Secuencia Cap. Evaluación 64
Gráfico 3. 31: Secuencia Cargos 65
Gráfico 3. 32: Secuencia Clima Laboral 65
Gráfico 3. 33: Secuencia Departamentos 65
Gráfico 3. 34: Secuencia Empleados 66
Gráfico 3. 35: Secuencia Entrevistas 66
Gráfico 3. 36: Secuencia Evaluación 66
Gráfico 3. 37: Secuencia Historial 66
Gráfico 3. 38: Secuencia Literales 67
Gráfico 3. 39: Secuencia Permisos 67
Gráfico 3. 40: Secuencia Resultados 67
Gráfico 3. 41: Secuencia Selec. Aspirante 68
Gráfico 3. 42: Secuencia Selec. Empleado 68
Gráfico 3. 43: Secuencia Sol. Personal 68
Gráfico 3. 44: Secuencia Usuarios 69
Gráfico 3. 45: Nuevo Empleado 69
Gráfico 3. 46: Historial de un Empleado 70
Gráfico 3. 47: Función para Autorizar 70
Gráfico 3. 48: Función para Autorización 70
Gráfico 3. 49: Navegación Administrador 71
Gráfico 3. 50: Navegación Gerencia 72
Gráfico 3. 51: Ingreso de Sol. Candidato 73
Gráfico 3. 52: Aprobación Solicitud 74
Gráfico 3. 53: Ingreso de Candidatos 75
Gráfico 3. 54: Ingreso de selección Aspirante 76
Gráfico 3. 55: Evaluación y Capacitación 77
Gráfico 3. 56: Resultados 78

Gráfico 3. 57: Rebajado 79
Gráfico 3. 58: Banco de Preguntas 80
Gráfico 3. 59: Literales Preguntas 80
Gráfico 3. 60: Pantalla de Inicio Apex 82
Gráfico 3. 61: Pantalla del Administrador 82
Gráfico 3. 62: Acceso al Administrador 83
Gráfico 3. 63: Opciones Espacio de Trabajo 83
Gráfico 3. 64: Creación de Espacio de trabajo 84
Gráfico 3. 65: Creación de Espacio de trabajo 84
Gráfico 3. 66: Opciones para Crear Usuarios 85
Gráfico 3. 67: Pantalla para creación de Usuarios 86
Gráfico 3. 68: Ingreso a Espacio de Trabajo 87
Gráfico 3. 69: Pantalla Principal Espacio de Trabajo 87
Gráfico 3. 70: Opciones creación de Aplicación 88
Gráfico 3. 71: Opciones para tipo de Aplicación 88
Gráfico 3. 72: Creación de Espacio de trabajo 89
Gráfico 3. 73: Creación de Aplicación Nombre 89
Gráfico 3. 74: Creación de Aplicación Pantallas 90
Gráfico 3. 75: Creación de Aplicación tipo de pantallas 90
Gráfico 3. 76: Creación de Aplicación Configuración 91
Gráfico 3. 77: Creación de Aplicación Seguridades 91
Gráfico 3. 78: Creación de Aplicación visualización 92
Gráfico 3. 79: Aplicación Creada 92
Gráfico 3. 80: Configuración de la Aplicación 109
Gráfico 3. 81: Opciones de SQL 109
Gráfico 3. 82: Creación de Tablas 110
Gráfico 3. 83: Pantalla Creación de Objetos 111
Gráfico 3. 84: Creación de Secuenciales 111
Gráfico 3. 85: Secuencia Creado 112
Gráfico 3. 86: Creación de Paginas 113
Gráfico 3. 87: Exportación de la Base de Datos Desarrollo 121
Gráfico 3. 88: Importación de la Base de Datos Desarrollo 121

CAPITULO I

1.1. Problema de Investigación

1.1.1. Antecedentes

Una de las Empresas que se dedica al procesamiento, distribución y comercialización de productos de cuero es Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A. ubicada en la ciudad de Salcedo provincia de Cotopaxi, esta Empresa lleva varios años en esta actividad de negocio siendo una Empresa sólida y eficaz.

Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A., posee la certificación de NORMA ISO 9001:2008, la cual exige el mejoramiento continuo en cada uno de los procesos existentes en la misma.

En este momento Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A., no cuenta con una aplicación de gestión para el Talento Humano, Es por esto que el desarrollo e implementación de la misma permitirá automatizar, documentar y controlar de una manera más eficiente la Gestión del Talento Humano dentro la Empresa. La aplicación tendrá un entorno Web para una mejor visualización de los datos y un ambiente amigable de trabajo.

El proceso de Gestión del Talento Humano se lo realiza de la siguiente manera: Admisión de Personal: Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción.

Consta de 3 pasos que son:

1. Apertura de Ficha.- aquí se realiza una ficha para el historial del personal.
2. Seguimiento y evaluación.- Para saber el desempeño del trabajador
3. Desvinculación.- historial de los trabajadores que laboraron en la empresa

Este proceso se lo gestiona en una hoja de cálculo y no se utilizan metodologías que puedan ayudar de mejor manera en dicho proceso.

1.1.2. Significado del Problema

La Gestión del Talento Humano es uno de los procesos más importantes en una institución, siendo así que Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A. no cuenta con herramientas de software necesarias para llevar a cabo este proceso de la mejor manera.

En los últimos años esta Empresa ha tenido un gran crecimiento en la parte laboral por lo cual es necesario contar con mecanismos que puedan ayudar a un mejor control de cada uno de sus procesos.

La falta de automatización y control del proceso de la Gestión del Talento Humano conlleva a que la información sea susceptible a cambios y manipulación, además de que no esté disponible para consultas rápidas y emisión de reportes, tarea necesaria para el departamento de Talento Humano e inclusive para información del propio personal de la Empresa.

1.1.3. Definición del Problema

- Al no contar con una aplicación que gestione la información necesaria para el levantamiento de los perfiles, se generan tomas de decisiones erróneas para un nuevo reclutamiento, es decir al momento de que se genere una vacante no se tiene en claro que información es la que se necesita como: tiempo de experiencia, competencias de los nuevos postulantes, etc.

- El manejo de información en hojas de cálculo puede ocasionar que la misma pueda ser manipulada o eliminada por usuarios ajenos al proceso de Gestión del Talento Humano lo que ocasionaría pérdida de información importante.

- El manejo manual de la información de los diferentes procesos que tiene este departamento ocasiona una carga alta de trabajo y tiempo en tareas operativas del personal que labora en el área, esto provoca que se descuiden otros temas que debe realizar el departamento de Gestión del Talento Humano.

- No se cuenta con una base de datos actualizada de la información que le compete a esta área.

- No se cuenta con un plan adecuado de capacitación del personal impidiendo que se puedan cubrir las brechas de conocimientos del personal.

Como conclusión es necesario una implementación de un sistema a medida que gestione toda la información que dispone el departamento de Gestión del Talento Humano esto ayudará a tener una información real del desempeño del colaborador y conocer cuál es el grado de satisfacción del empleado en la empresa.

1.1.4. Planteamiento del Tema

"Implementación de un Módulo Integrado de Gestión del Talento Humano en la Empresa Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A.

1.1.5. Delimitación del Tema

1.1.5.1. Delimitación Temporal

Se estima que el proyecto estará en producción en un tiempo de seis meses a partir de la aprobación del plan de disertación.

1.1.5.2. Delimitación Espacial

Esta aplicación será implementada en la Empresa Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A. en el área de Gestión del Talento Humano.

Se realizará un análisis con el personal de Talento Humano para el levantamiento de la información necesaria para la creación del módulo.

Se cumplirá con los lineamientos dados por el Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001-2008.

La aplicación se manejará en un ambiente cliente-servidor, esta será instalada en un servidor proporcionado por la Empresa.

En la aplicación se crearán los siguientes módulos:

- **Incorporación:** en este módulo se manejará reclutamiento, selección y contratación de nuevo personal; como último paso es la inducción.

- **Desarrollo:** aquí se dará seguimiento al entrenamiento en la función y la capacitación que se deberá realizar al personal para un crecimiento profesional.

- **Contribución y resultados:** se ingresará en la gestión del desempeño, administración salarial la retribución a la contribución.

- **Potencialización:** se identificará el talento, planes de sucesión y carrera y el plan de desarrollo.

- **Clima organizacional:** aquí se tendrá ambiente laboral, evaluación de satisfacción, comunicación, servicio social reconocimiento y desvinculación del personal.

- **Definición de estructuras y posiciones:** se tendrán las estructuras organizativas, descriptivos y valoraciones del cargo y las rutas de carrera.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivos General

"Implementar un Módulo Integrado de Gestión del Talento Humano en la Empresa Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A.".

1.2.2. Objetivos Específicos

- Analizar el proceso actual de reclutamiento del Departamento de Gestión del Talento Humano de la Empresa Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A.

- Diseñar un Módulo Integrado que permita automatizar el proceso de Gestión del Talento Humano desde el reclutamiento hasta la desvinculación del colaborador.

- Implementar el módulo integrado con la automatización del proceso de Gestión del Talento Humano para tener un historial completo de los colaboradores de la Empresa.

1.3. Metodología del Trabajo

1.3.1. Metodología de Software

La metodología del software a utilizar en este proyecto será la de desarrollo en cascada. Su metodología se centra rigurosamente en ordenar las etapas del proceso para el desarrollo de nuevo sistema, de tal manera que una vez terminada una etapa se iniciara con la etapa siguiente ayudando a tener un mejor orden para el desarrollo del software.

1.3.2. Pragmático

Todos los conocimientos teóricos nos ayudarán a poner en práctica cada proceso del Talento Humano en una aplicación robusta y eficaz.

1.3.3. Bibliográfica

Es necesario adquirir conocimientos para el buen desarrollo del sistema en base a libros recomendados por los expertos del área de Gestión del Talento Humano.

1.3.4. De Campo

Esto implica la realización de un reconocimiento de las condiciones en las cuales el departamento de Gestión del Talento Humano gestiona los procesos, para poder realizar la aplicación y recolectar la información necesaria para definir los requerimientos adecuados.

1.4. Justificación

El Departamento de Gestión del Talento Humano es una parte muy importante en toda Empresa ya que es el motor principal de la misma, administrando todo su personal y poniendo en práctica las políticas y procedimientos planeados para lograr el éxito de la organización.

La automatización de todo el proceso de Gestión del Talento Humano fortalecerá de gran manera todas las fases que en ella comprende, permitiendo tener un mejor control de información, mejorando el Proceso de Selección y reclutamiento, capacitaciones y así logrando un crecimiento profesional y económico de cada empleado.

Toda la experiencia dentro de mi carrera profesional me ayudará a realizar este proyecto con bases sólidas y mostrando una percepción diferente para el manejo eficaz de la aplicación.

Se logrará tener un departamento de Gestión del Talento Humano con una herramienta automatizada qué aporte de mejor manera al crecimiento de la Empresa

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Generalidades de la Empresa Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A.

La Información del literal 2.1 fue proporcionada por la Empresa Ecuatoriana de Curtidos Salazar

2.1.1. Historia

Ecuatoriana de Curtidos Salazar Cia. Ltda. nace un 12 de Abril de 1977 en las calles Tungurahua y Esmeraldas en un terreno de 1527 mts.

Se constituye con $ 1.000.000 de sucres. Los accionistas fundadores fueron Nelson Salazar Gallo, Gabriel Salazar, Mariana Gallo, Carmela, Yolanda y Wilson Salazar Gallo.

Con su primer equipo de maquinaria Marca Swit, y con 5 colaboradores empieza una producción de 80 cueros a la semana.

En el año de 1980 se inicia la construcción de su nave industrial en Salcedo en un terreno de 3 hectáreas.

En 1986 se constituye en Sociedad Anónima, y con un importante aumento de capital se hace la compra de nueva maquinaria Turner con el objetivo de mejorar la calidad y aumentar la producción.

En 1986 gana el Premio al Mejor Cuero Novedad y Mejor Cuero Plena Flor a nivel nacional.

En 1989 se hace acreedor al Premio Internacional de Calidad en San José de Puerto Rico y al siguiente año el Premio Europa Award en Paris.

Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A. tiene ya 35 años de vida empresarial y de servicios a la comunidad y siempre con el convencimiento de haber cumplido con sus objetivos. Como el de haber entregado para el orgullo de la ciudad, de la provincia y del país a más de las personas que creyeron en ella, una Empresa digna de todos. Por otro lado de haber solucionado en gran parte el problema social respecto a crear plazas de empleo y haber obtenido un buen producto de calidad, orgullosamente Ecuatoriana.

2.1.2. Misión

Entregar un producto orgullosamente ecuatoriano con garantía de calidad, en un tiempo justo para nuestros clientes respetando las normativas de seguridad ambiental, y siendo generadores de empleo para las familias ecuatorianas.

2.1.3. Visión

Afianzarnos en el mercado Nacional e incursionar en el Mercado Internacional, con productos de alta calidad, utilizando maquinaria y equipo moderno, personalizando la atención a nuestros clientes con el uso de tecnologías de comunicación y con la colaboración de un personal responsable y comprometido

2.1.4. Quiénes Somos

Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A., se proyecta como una Empresa de renombre Internacional por la calidad de productos, su personal de gran calidad humana e igual cualidad profesional, quienes al igual que sus directivos se comprometen para minimizar los impactos ambientales que la industria de la curtiembre genera, con una rentabilidad en crecimiento que garantice su permanencia.

2.1.5. Qué Hacemos

Somos una Empresa dedicada a la fabricación de cuero para la elaboración de zapatos y otros productos de cuero.

2.1.6. Política de Calidad

Ecuatoriana de Curtidos Salazar es una Empresa dedicada a la elaboración del cuero, con proyección nacional e internacional, siempre con el afán de cumplir con los requerimientos y expectativas de sus clientes manteniendo el liderazgo del sector curtidor, para lo cual contamos con equipos, maquinaria y personal capacitado, asegurando un mejoramiento continuo, protección medio ambiental y una rentabilidad sostenible.

2.1.7. Certificación de Calidad

Ecuatoriana de Curtidos Salazar conocedora que el aplicar una norma internacional ayudara a mejorar cada uno de los procesos poseemos la certificación ISO 9001-2008.

La cual dice que todos sus procesos tienen que ser controlados y documentados para llevar un registro de las actividades que se realizan en Gestión de Talento Humano.

2.1.8. Procesos

2.1.8.1. Pelambre

La Empresa dispone de 4 bombos de pelambre , una descarnadora para cuero entero, una divididora para cuero entero, que permite tener una producción estimada de 9.000 pieles mensuales, es decir 2.880.000 dcm^2 (dos millones ochocientos ochenta mil decímetros cuadrados) mensuales.



Gráfico 2. 1: Pelambre

Fuente: Ecuatoriana de Curtidos Salazar

2.1.8.2. Curtido

La Empresa dispone de dos bombos para curtido, una escurridora, una rebajadora que permite tener una producción estimada de 8.000 pieles mensuales, es decir 2.700.000 dcm^2 (dos millones setecientos mil decímetros cuadrados) mensuales.



Gráfico 2. 2: Escurridora

Fuente: Ecuatoriana de Curtidos Salazar



Gráfico 2. 3: Rebajado

Fuente: Ecuatoriana de Curtidos Salazar

2.1.8.3. Teñido

La Empresa dispone de una escurridora, dos bombos grandes, y tres pequeños, una secadora al vacío de tres planchas, un secador aéreo, una mollisa un toggling de expansión, tres bombos de abatanado.

Lo cual permite cumplir con una producción promedio de 2.000.000 dcm2 (dos millones de decímetros cuadrados), considerando un turno de trabajo.



Gráfico 2. 4: Teñido

Fuente: Ecuatoriana de Curtidos Salazar



Gráfico 2. 5: Secado Aéreo

Fuente: Ecuatoriana de Curtidos Salazar

2.1.8.4. Acabado

Disponemos de una lijadora, dos máquinas para pintar de rodillo, dos máquinas para pintar con soplete, una impregnadora, tres prensas y una medidora, que permiten despachar mensualmente un promedio de 2.200.000 dcm2 (dos millones doscientos mil decímetros cuadrados).



Gráfico 2. 6: Lijado y Desempolvado

Fuente: Ecuatoriana de Curtidos Salazar



Gráfico 2. 7: Prensas

Fuente: Ecuatoriana de Curtidos Salazar



Gráfico 2. 8: Prensas.

Fuente: Ecuatoriana de Curtidos Salazar

2.1.8.5. Saneado, Medido y Empaquetado

Proceso en el cual se sanea las partes con defectos visibles sobre la piel, luego se las mide bajo parámetro de medidas internacionales para proceder a su empaquetado.

En el empaquetado se procede a pegar una etiqueta donde indica la procedencia, el artículo, el lote, la cantidad de bandas, la medida de cada una de las mismas el promedio obtenido y el total de decímetros del paquete.

Además incluye un número de registro con el cual se puede determinar la trazabilidad del material en caso de algún reclamo.



Gráfico 2. 9: Máquina Medidora.

Fuente: Ecuatoriana de Curtidos Salazar

2.1.8.6. Informe de Control de Calidad:

En nuestro moderno laboratorio se realizan todas las pruebas físicas donde se constata la resistencia a la tracción, porcentaje de alargamiento a la ruptura,

resistencia al desgarre, elastometria, flexometría, abrasamiento en seco y húmedo y control de suavidad. Estos controles se los realiza antes del empaquetado.



Gráfico 2. 10: Laboratorio

Fuente: Ecuatoriana de Curtidos Salazar

2.2. Organigrama



Gráfico 2. 11: Organigrama

Fuente: Ecuatoriana de Curtidos Salazar

2.3. Talento Humano (Personal)

El Talento Humano es una expresión muy conocida que hace referencia al personal que labora en una Empresa ya que aportan con su esfuerzo y dedicación al crecimiento del lugar donde trabajan.

Puede existir maquinaria de punta pero sin el personal que la opere es imposible que pueda trabajar por sí solo, por eso es esencial que se tenga un buen control del Talento Humano en una Institución.

2.4. Gestión del Talento Humano

El Departamento de Gestión de Talento Humano es la parte fundamental para la contratación y el seguimiento del personal que trabaja en una Empresa, tanto así que si no se realizan correctamente los procesos de reclutamiento, selección y capacitación podrían tener problemas en las áreas a las cuales fueron contratados.

2.5. Importancia de la Gestión del Talento Humano

Universidad Nacional Abierta y a Distancia afirma: “La Gestión del Talento Humano, se convierte en un aspecto crucial, ya que el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, por lo que invertir en ellas puede generar grandes beneficios. Gestión del Talento Humano debería convertirse en el socio estratégico de las demás áreas,

potenciando el trabajo en equipo y transformando la organización. Esa es su finalidad: Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización". 2010

La Gestión de Talento Humano permite tener un control y seguimiento de cada una de las personas que laboran en la Empresa o Institución, logrando que ellas sean un beneficio y un aporte en lo que hacen por medio del tiempo que dedican para desarrollarlas tanto intelectual como profesionalmente.

2.6. Funciones de la Gestión del Talento Humano

Existen algunas funciones importantes de la Gestión del Talento Humano tales como:

2.6.1. Reclutamiento y Selección

Es el proceso en el cual se identifica y se selecciona los candidatos más capaces para llenar los puestos o las vacantes que requiere un área. El proceso de reclutamiento y selección se inicia con el requerimiento de un nuevo personal con las características o perfil requerido, finaliza cuando se reciben las solicitudes de empleo de donde saldrá el candidato más idóneo para cargo vacante.

Las descripciones de puestos son el instrumento esencial, el cual proporciona la información necesaria sobre las funciones, responsabilidades y requerimientos que incluye cada vacante.

Selección es donde se identifica al aspirante más idóneo que puede cubrir todos los requerimientos de Gestión del Talento Humano para el nuevo puesto, verificando si el perfil requerido es igual al perfil de la persona seleccionada.

El sistema podrá almacenar los datos para un nuevo aspirante desde el momento de la solicitud hasta la vinculación a la Empresa, logrando tener una trazabilidad de los procesos del reclutamiento.

Para el reclutamiento debe existir una solicitud de un nuevo cargo aprobado o no por Gerencia, cada postulante a la vacante se ingresara en el sistema y de ellos se escogerá los más idóneos para la última fase que son las entrevistas.

Por último la persona elegida será la que se ingrese como nuevo Empleados y se guardara toda la información necesaria para tener un historial de la misma.

2.6.2. Inducción y Capacitación de personal

Una vez seleccionado el personal, la Empresa designará al encargado de brindar la inducción o capacitación al puesto, de cuan eficiente sea la inducción serán los resultados laborales que se obtengan del personal nuevo, de ser el caso la Empresa

dará capacitación externa para cubrir algunas brechas de conocimientos y que sean de beneficio para el cargo.

Con la implementación del sistema la carga de trabajo por la búsqueda en hojas de Excel y ficheros físicos se reducirá notablemente. Así será un departamento más productivo.

El proceso de capacitación se inicia con una solicitud del jefe inmediato para una capacitación del personal que está a su cargo. Con esto el departamento de Gestión del Talento Humano seleccionara los empleados de esa área para realizar el proceso de capacitación. Al final existirá una evaluación que lo realiza el personal de Recursos Humanos.

2.6.3. Contratación

La contratación es el punto de partida para la formalización de la relación laboral con un empleado que ingresa y la Empresa que lo contrata, aquí se genera un expediente documental con todos los datos personales y profesionales que tiene el empleado, que son proporcionados al departamento de Gestión de Talento Humano que lo contrata, de esta manera se formaliza mediante un contrato firmado por el mismo donde consta la aceptación de las obligaciones y responsabilidades que tiene el nuevo empleado tales como: horario de trabajo, políticas implantadas y el salario que percibirá en el tiempo que este en la Empresa.

Esta etapa del proceso es precedida por el reclutamiento y selección.

2.6.4. Salud y Seguridad Ocupacional

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social afirma: “Se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad”. 2010

La salud fue definida por la Organización Mundial de la Salud en la constitución de 1946 como el caso de completo bienestar físico, mental y social, y no solo como la ausencia de enfermedades y afecciones.

El trabajo es una fuente de bienestar económico, ya que con la misma se puede conseguir una serie de aspectos positivos y favorables para los trabajadores que laboran diariamente en una Empresa. Como por ejemplo, el salario que se percibe mes tras mes, permite adquirir los bienes necesarios para mejorar el bienestar y calidad de vida.

En el trabajo; las personas obtienen o desarrollan una actividad física y mental que mejora el organismo, manteniéndolo atento a las cosas que pasas diariamente. Esto permite tener una buena relación personal con el resto de empleados que labora en

la Empresa a través de la interacción al realizar las tareas, permitiendo el desarrollo de la autoestima.

Sin embargo el trabajo en exceso puede ser perjudicial para las personas que viven para trabajar y no se preocupan de los problemas de salud o psicológicos que puede llegar a ocurrir.

2.6.5. Evaluación de Desempeño

Idalberto Chiavenato afirma: “La evaluación del desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis del cargo y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca como se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos. La administración es el punto clave de todo sistema de evaluación. Más que una actividad orientada hacia el pasado, la evaluación se debe orientar hacia el futuro para disponer de todo el potencial humano de la organización. ” 2002.

La evaluación del desempeño es una parte fundamental que sirve para saber el cumplimiento de los objetivos dados en la Empresa a nivel persona (individual). Este sistema permite medir de una forma sistemática, objetiva e integral la conducta profesional de una persona.

Es útil para medir el grado de integración de un nuevo empleado a la empresa, identifica las distintas insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, debilidades posibilidades, capacidades que los caracteriza.

Cabe recalcar que es un proceso sistemático, que identifica que se va evaluar y como se lo va a realizar en un periodo de tiempo determinado, que puede ser anual o semestral dependiendo de la Empresa

Al sistematizar la evaluación se establecen unas normas estándar para todas las personas que van a ser evaluadas, esto ayudará a disminuir que la evaluación esté influida por causas externas.

Mediante la apropiada evaluación del personal de la Empresa se falicita una mejor interacción de las relaciones humanas entre jefes y empleados.

La Evaluación del Desempeño personal es una herramienta que permite mejorar los resultados del Recurso Humano de la Empresa, con esto se tendrá información necesaria para la investigación del Personal y así se promoverá estímulo a mejorar la productividad.

La Evaluación de Desempeño debe generarse en un ambiente en el que el empleado pueda reconocer la ayuda que la Empresa le da para mejorar su desempeño en el lugar en el que trabaja y así obtener un mejor resultado.

Se debe hacer uso de medidores tanto de costo oportunidad y calidad ya que si no los hay será muy difícil calificar el desempeño de los empleados de la Empresa.

Todo proceso en el sistema de Gestión de Talento Humano inicia con una solicitud del inmediato superior y luego con la selección del personal que será evaluado así podrá saber si la persona evaluada está realizando bien su trabajo.

2.6.6. Remuneración

La remuneración o sueldo es un pago que se le realiza a un trabajador por su esfuerzo realizado dentro de una empresa, sea está por cumplir una determinada tarea o por un trabajo profesional que ha realizado.

También se puede decir que es una contraprestación en el marco de una realización laboral ya que al mismo tiempo que trabaja un empleado la Empresa gana por la labor cumplida por él y así las dos partes tendrán una recompensa económica.

2.7. Aplicación WEB

Cuando las primeras aplicaciones Web se desarrollaron cada una de ellas tenía su propio programa cliente que era la interfaz de usuario que se instala por separado en el computador personal este realizaba una petición a otro programa que era el servidor quien emitía una respuesta inmediata.

Las aplicaciones Web generan activamente una cantidad de páginas en formato básico, como son HTML o XHTML, estos son soportados por los navegadores Web actuales.

Se utilizan lenguajes que son interpretados en el computador del cliente, tales como Java Script, para añadir a la interfaz de usuario elementos dinámicos.

Hay ciertas limitaciones que tiene las interfaces Web en las funcionabilidades que se ofrecen al usuario, hay funcionalidades básicas que no soportan algunas tecnologías Web o como dibujar en la pantalla o colocar y pegar. Actualmente se han desarrollado nuevas tecnologías para tratar de unir estos lenguajes en el lado del servidor, como por ejemplo PHP.

La idea fundamental es que los navegadores, puedan visualizan documentos escritos en código HTML los cuales fueron obtenidos de un servidor Web. Estos documentos HTML por lo general visualizan información de forma estática.

A lo largo de la vida de las Tecnologías Web los documentos HTML han variado considerablemente, primero fueron páginas escritas en HTML que se almacenaron en el servidor y ahora se generan como respuesta de un requerimiento de un usuario y cuya información varía según lo solicitado.

En la grafico 12, se presenta la tecnología utilizada en la generación de documento Web.

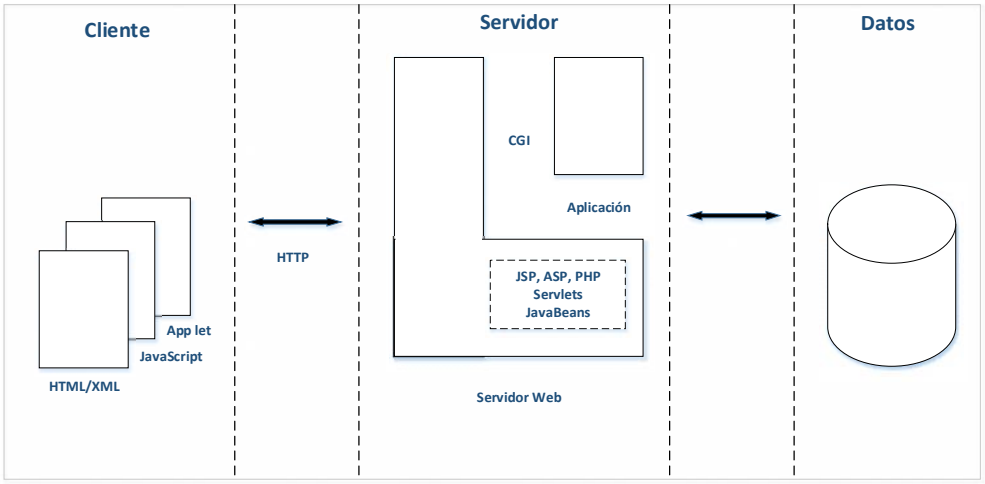


Gráfico 2. 12: Tecnología WEB

Elaborado: Henry Flores

2.8. Aplicación APEX

APEX es una herramienta gratuita que puede ser destinada para usuarios no expertos como desarrolladores, si no se tiene experiencia en la programación APEX está permite crear fácilmente informes, formularios, tablas de bases de datos entre otras de una manera fácil e intuitiva gracias a la ayuda de los asistentes instalados.

La interfaz que maneja APEX es de entorno Web y permite a los desarrolladores concentrarse en las características y funcionalidades de las aplicaciones.

2.9. Base de Datos

Erika Alarcón y Christian Crovetto afirman: “La base de datos es un gran almacén de datos que se define una sola vez y que se utiliza al mismo tiempo por muchos departamentos y usuarios. En lugar de trabajar con archivos desconectados e información redundante, todos los datos se integran con una mínima cantidad de duplicidad. La base de datos no pertenece a un departamento, se comparte con toda la organización. Además, las bases de datos no solo contienen los datos de la organización, también almacenan una descripción de dichos dato. Esta descripción es lo que se denomina metadatos.” 2004

Es un conjunto de datos o información estructurada del mismo contexto la cual es almacenada sistemáticamente para su posterior uso.

La base de datos es un sistema que almacena todo tipo de información que se puede manipular diferentes programas tanto para ingresar como recuperar datos. La principal característica de las bases de datos es que su información es variada y se caracterizan por una alta estructuración y estandarización de los datos que las componen, para poder procesar la información las bases de datos se componen de registros (son todos los datos de los campos referidos a una entidad almacenada) y campos (los elementos que contiene el registro). Se puede almacenar cualquier tipo de información como: referencias, imágenes, datos estadísticos, valores, etc.

Las partes para el funcionamiento de una base de datos son:

- Hardware: son los dispositivos de almacenamiento como discos, cintas magnéticas y otros medios de almacenamiento.

- Software: es el DBMS o conjunto de programas que se encarga de manejar la creación y todos los accesos a las bases de datos:

- Datos: es la información almacenada de acuerdo a la estructura externa.

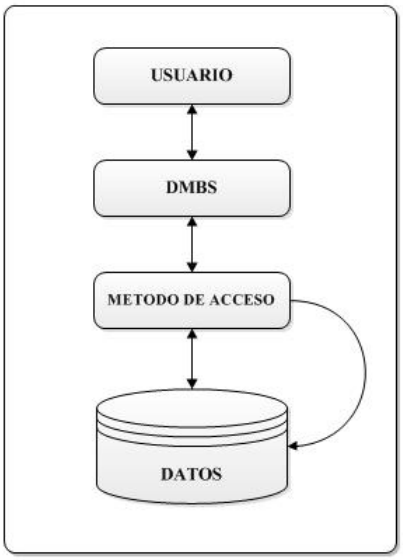


Gráfico 2. 13: Base de Datos

Elaborado: Henry Flores

.

2.10. Lenguajes de Programación

Un lenguaje de programación es un idioma creado para la comunicación y control de las máquinas es formado por un conjunto de símbolos y reglas semánticas y sintácticas que componen su estructura y el significado de los mismos.

Los lenguajes de programación son usados para la creación de software por medio de programas ayudando así que la máquina pueda interpretar las sentencias escritas en un lenguaje; como por ejemplo C.

Al proceso informático por el cual se desarrolla, se prueba, se compila un código fuente de un programa se le llama programación, esto es de valiosa utilidad al momento de hacer un Sistema a medida.

2.10.1. Java Script

Java Script es un lenguaje de programación orientado a objetos que sirve; principalmente, para la creación de páginas web dinámicas y para mejorar la interfaz del mismo.

Tiene una sintaxis similar al leguaje C, en la actualidad todos los navegadores interpretan el lenguaje Java Script por lo que no es necesario compilar los programas para ejecutarlos.

Se puede ver su uso en otras aplicaciones como documentos PDF y aplicaciones de escritorio siendo estos aspectos relevantes.

Las sentencias Java Script van junto al código HTML de una página dinámica que se ejecutan solo en el lado del cliente y estas no tienen acceso al servidor.

2.11. Protocolos de Conexión

Los protocolos son conjuntos de reglas tanto semánticas como sintácticas que permiten la comunicación entre computadoras, esto permite la trasmisión de información en la red. Los protocolos pueden ser implementados por Software, Hardware, o una combinación de las dos. En su más bajo nivel, el protocolo de conexión define el comportamiento de una conexión de Hardware.

Estos abarcan varios niveles desde el nivel mayor que es el físico hasta el nivel menor que es el de aplicación, el ejemplo más común es el protocolo OSI, este se subdivide en varias fases o niveles de mayor a menor nivel tenemos:

El nivel físico.- en este nivel se envían los paquetes de información de computador a computador mediante el cable UTP el cual envía pulsaciones eléctricas en un determinado voltaje las cuales son interpretadas por el computador transformando los en información.

El nivel de enlace de datos.- en este nivel el ordenador determina la forma como los datos serán enviados para su correcto entendimiento hacia su destino este contiene un método de detección de errores para asegurarse que todos los paquetes lleguen a su destino.

Nivel de red.- se encarga de encaminar la información a su destino y nos indica por donde tiene que pasar la información para llegar al destino requerido, es decir le da un direccionamiento.

Nivel de transporte.- este mantiene la comunicación entre los computadores.

Nivel de sesión.- la función es permitir que un computador remoto pudiera acceder a la consola de comandos.

Nivel de Presentación.- contiene funciones necesarias para que los programas representen texto o imágenes.

El nivel de Aplicación.-permite que los programas de red se puedan ejecutar como por ejemplo un servidor de correo electrónico

2.12. PL/SQL

PL/SQL (Procedural Language/Structured Query Language) es un lenguaje de programación que soporta Oracle basado en SQL.

La principal característica de PL/SQL es que soportara todas las consultas que se la realice a la base de datos BD, ya que las consultas, triggers y funciones de datos son similares que SQL e incluso otras con diferentes características.

- El manejo de variables.
- Estructuras modulares.
- Estructuras de flujo y toma de decisiones.
- Control de Sentencias.

El PL/SQL puede está incorporado en:

- Servidores de la BD.
- Herramientas de Oracle (Formularios, Reportes, Menus,).

En las Bases de Datos los administradores construyen bloques PL/SQL para utilizarlos luego como procedimientos, estos ayudan a manejar de mejor manera un entorno de BD.

El código o sentencias de PL/SQL se pueden almacenar directamente en la base de datos como otra clase de objeto, y los usuarios que tengan los permisos necesarios podrán hacer uso de estos.

CAPITULO III

3.1. Metodología en Cascada

En el presente proyecto se trabajará con el modelo cascada, es uno de los modelos más conocidos en lo que es desarrollo de software ya que permite un orden riguroso en cada una de las etapas puesto que solo cuando se termine una etapa la siguiente entrará en aplicación.

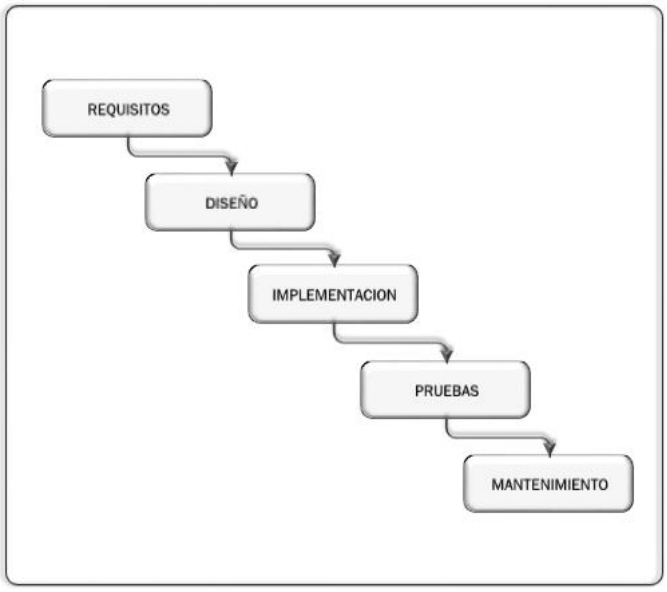


Gráfico 3. 1: Metodología en Cascada

Elaborado: Henry Flores

3.1.1. Requisitos

En esta fase se recolectará la información necesaria para el desarrollo del sistema como las necesidades primordiales de los usuarios finales las cuales manejará la aplicación, como resultado final se tendrán las especificaciones completas de lo que debe hacer el sistema.

Con un buen análisis de los resultados recolectados podremos seguir sin problemas en las siguientes etapas y así no tendríamos dificultades por nuevos requisitos a la mitad del desarrollo del mismo.

3.1.2. Diseño

En esta fase, toda la información recolectada servirá para la elaboración del diseño lógico del sistema esto contendrá las pantallas del software utilizando técnicas de diseño de forma y pantallas, además se dispondrá los accesos del sistema de información.

3.1.3. Implementación

Esta etapa consiste en implementar los requerimientos de los usuarios por medio de prototipos con toda la información recolectada de las etapas anteriores así el sistema irá tomando forma.

3.1.4. Pruebas

El sistema de Gestión del Talento Humano debe probarse antes de utilizarlo, así el costo de un posible cambio es menor si se detectan los errores antes de entregarlo.

Tendrá las siguientes pruebas

- De estabilidad de la base de datos y de la aplicación, permitiendo saber el comportamiento de las misma cuando entre en funcionamiento

- Con los usuarios finales se harán pruebas de ingreso de información, visualización de formularios y botones de acceso.

En un principio se hacen las pruebas necesarias, con datos que se puedan identificar errores del sistema, luego se ingresará información proporcionada por el Departamento de Gestión del Talento Humano.

En las pruebas realizadas se encontró errores como validación de la cedula de identidad y problemas con las claves foráneas de algunas tablas, esto ocasionó problemas en la implementación y puesta a punto del Sistema.

3.1.5. Mantenimiento

El mantenimiento del sistema de Gestión del Talento Humano empieza justamente en esta etapa y luego esta se la realizara de forma periódica durante el tiempo que se encuentre en funcionamiento en la Empresa Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A.

3.2. Requisitos del Sistema

Se realizó una serie de reuniones con el personal de Gestión del Talento Humano para conocer cada una de las necesidades que ellos requieren para la automatización de los procesos que manejan en el departamento mencionado.

La persona que está encargada como Jefa de Gestión del Talento Humano es la Ing. Jenny Tiglla Tumbaico quien entrega toda la información necesaria para la elaboración del sistema siendo una parte muy importante para la recolección de requisitos como responsable de área.

3.2.1. Requerimientos del Sistema

Los requerimientos para el sistema son los siguientes los cuales fueron solicitados por el personal de Gestión de Talento Humano:

- Un ambiente agradable que permita un buen manejo del sistema.

- Se podrá manejar en los diferentes navegadores sin presentar problemas al ejecutar la aplicación.

- Si se desea agregar un módulo nuevo, este no va a presentar inconvenientes ya que la base de datos soporta la creación e incremento de nuevos campos o tablas.

3.2.1.1. Módulo de Administración

El cual permitirá ingresar los empleados que están trabajando en la Empresa con toda la información referente a un empleado como: nombres completos, fecha de nacimiento, número de cédula, etc., esto es para tener un control del personal.

Los departamentos que dispone la Empresa deben ser ingresados en el sistema con una breve descripción del mismo. Y por último los cargos tienen que ingresarse con la descripción, propósito del cargo, experiencia y qué cualidad se necesita para tener ese cargo como empleado.

Se necesita que tenga un ambiente agradable y tenga ayudas para no cometer errores al momento de manipular el sistema.

3.2.1.2. Módulo de Selección de nuevos empleados

Debe contener desde la solicitud de un nuevo empleado con la información de quien la realiza y que cargo ocuparía el que aplicaría al puesto.

Información de la persona o candidato que se ha solicitado con la información de la misma para tener un historial de los aspirantes al cargo. Y de ellos cuales pasan a la fase final del reclutamiento.

3.2.1.3. Módulo de Capacitación

La capacitación es una parte fundamental para el crecimiento de la Empresa y aún más para el personal que labora en la misma por eso se requiere que se tenga un historial de las personas que han seguido un curso esta información debe contener el tema, donde se realzo cuantas personas recibieron el curso y por último una evaluación de lo aprendido.

3.2.1.4. Módulo de Evaluación del desempeño

Se solicita que el módulo contenga información de un empleado que se evaluará para ver su rendimiento dentro de la Empresa y saber si las competencias de la misma son las adecuadas para el puesto que está ocupando o si necesita algún tipo de incentivo.

Estos requerimientos se obtuvieron mediante entrevistas realizadas a las personas que manejan el departamento de Gestión del Talento Humano.

3.2.1.5. Módulo de Clima laboral

Por último se solicita que se tenga una base de datos de las encuestas que se realizan cada año en la Empresa con el fin de mejorar el clima laboral de los trabajadores y así los empleados se sientan a gusto haciendo sus actividades cotidianas.

Estos requerimientos se obtuvieron mediante entrevistas realizadas a la persona encargada del Departamento de Gestión del Talento Humano.

3.2.2. Requerimientos Técnicos

Al emprender el desarrollo de un proyecto de sistemas el recurso y el tiempo no son siempre los esperados ya que existen muchas variantes que podrían ocasionar retrasos. Por ejemplo si el riego es demasiado alto ocasionaría que el Sistema que se está realizando no cumpla todos los requerimientos esperados.

Por eso se tendrá mucho cuidado en la recolección de la información para evitar pérdidas de tiempo y esfuerzo por cambios posteriores al mismo.

3.2.2.1. Factibilidad Técnica

Al momento de realizar este sistema no se tendrá problemas ya que la Empresa Ecuatoriana de Curtidos Salazar cuenta con los medios necesarios como son de Hardware, Software y con personal muy competente que labora en Gestión de Talento Humano quienes serán los que ocupen el sistema para mejorar la manera como se guardan los datos y así la implantación del sistema no presentará problemas.

3.2.2.2. Factibilidad Económica

El desarrollo del Sistema de Gestión de Talento Humano es factible en cuanto a lo económico debido a que la aplicación utiliza herramientas de libre acceso para el desarrollador y usuario final.

Esto ayudará que la puesta en marcha del sistema sea en las mejores condiciones tanto técnica como económicamente.

3.2.2.3. Factibilidad Legal

Es evitar cualquier tipo de infracción en el desarrollo del sistema por lo cual se anexa la ley de Propiedad Intelectual en cuanto a desarrollo de software.

Ver Anexo 2.

3.2.2.4. DFD

Nivel 0

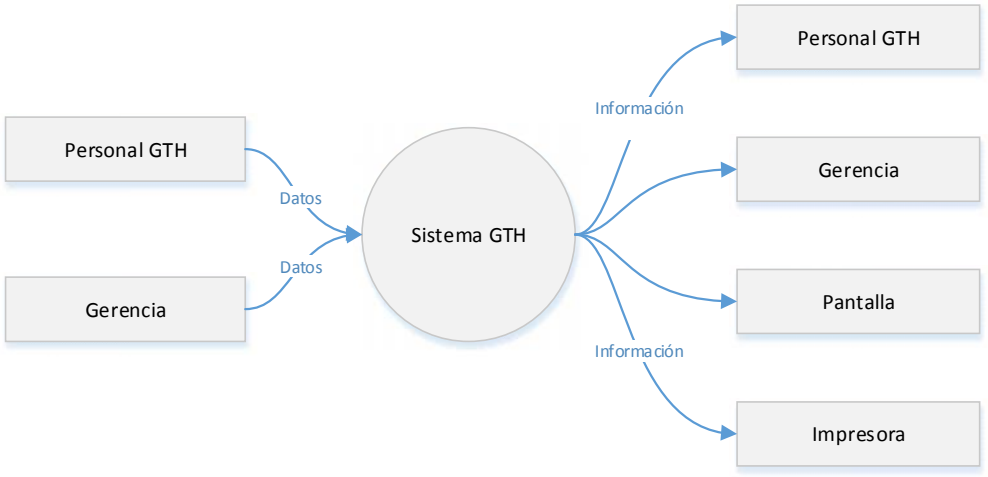


Gráfico 3. 2: DFD Nivel 0

Elaborado: Henry Flores

Nivel 1

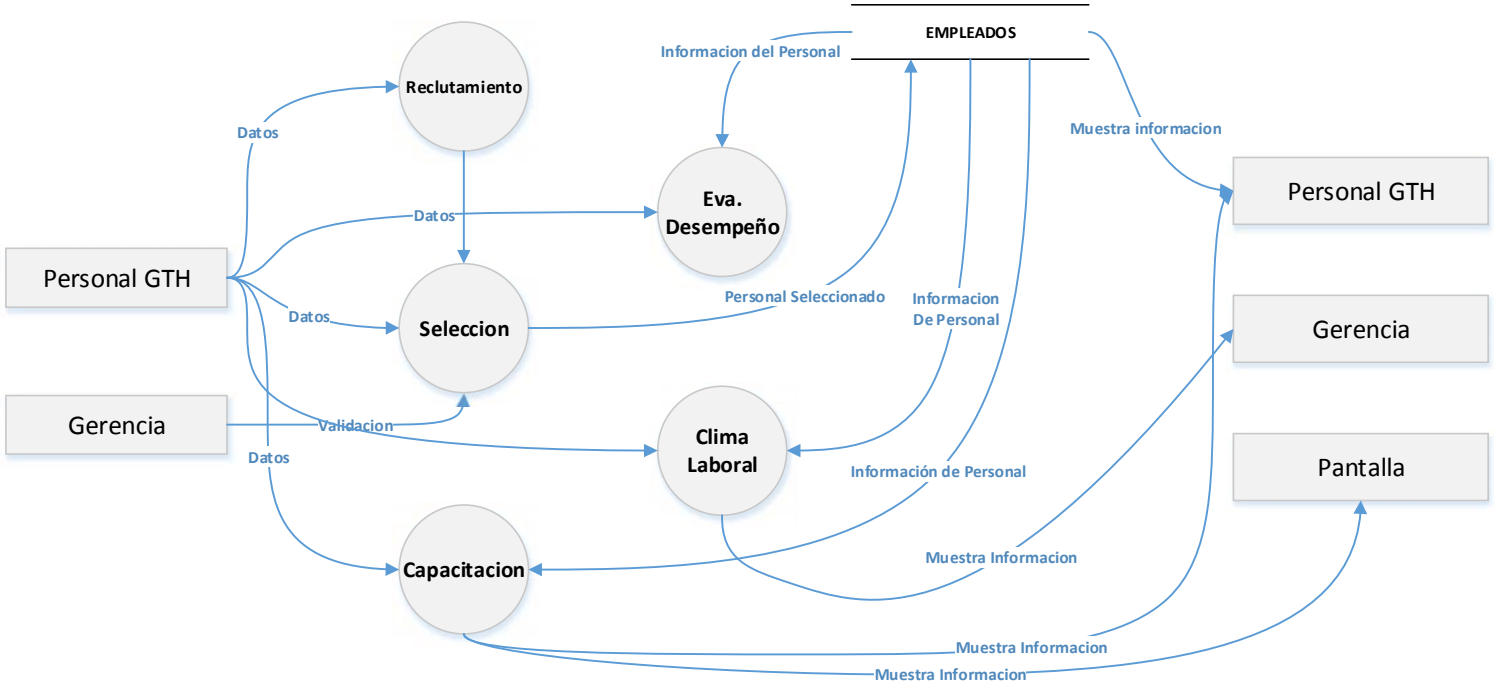


Gráfico 3. 3: DFD Nivel 1

Elaborado: Henry Flores

Nivel 2

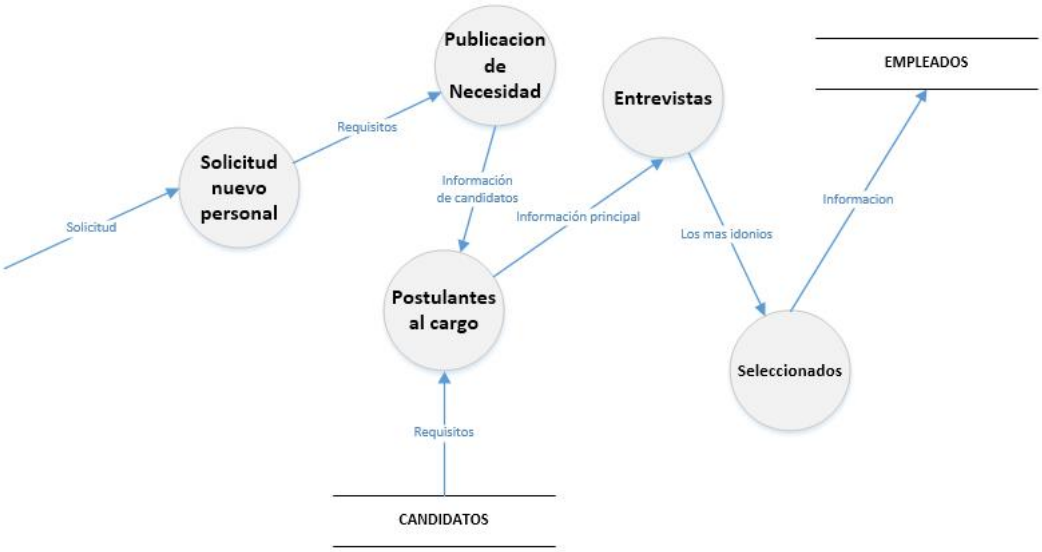


Gráfico 3. 4: DFD Nivel 2

Elaborado: Henry Flores

3.3. Diseño de Software

3.3.1. Diagrama de Procesos

Es una representación gráfica de las actividades que se realizan en un proceso para tener una mejor visualización y ver por dónde va el flujo del proceso, se representa mediante símbolos de acuerdo a su naturaleza o a lo que se quiere visualizar.

3.3.1.1. Proceso de Selección

Para el Proceso de Selección se inicia desde la solicitud de un nuevo candidato por medio de un jefe de área o por gerencia el cual debe pasar por los siguientes procesos representados en el diagrama de procesos.

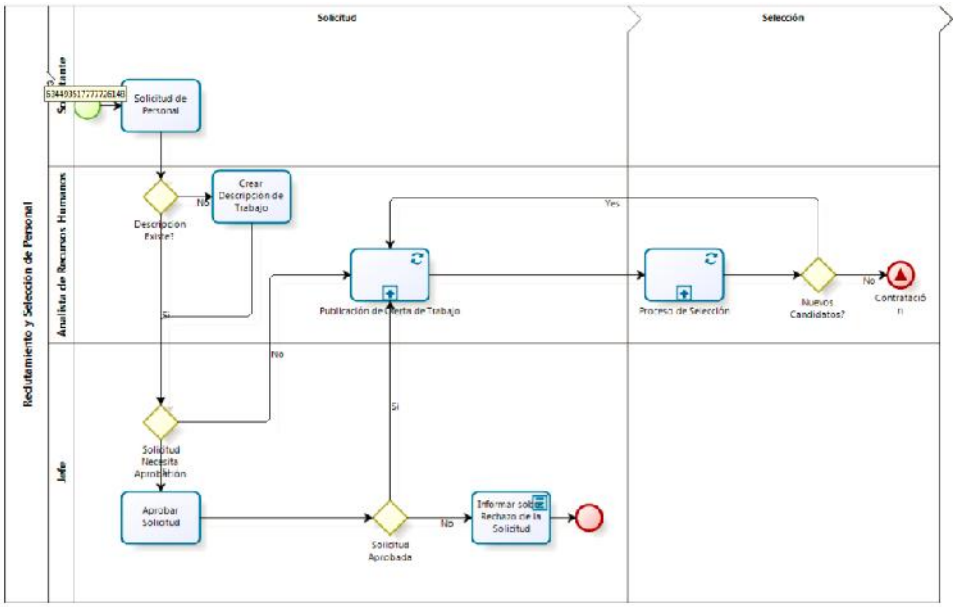


Gráfico 3. 5: Reclutamiento y Selección

3.3.1.2. Proceso de Capacitación

La capacitación por ser un proceso que inicia con un requerimiento esta se la hará por una solicitud del inmediato superior y tendrá algunos pasos que son representados en el siguiente diagrama de Procesos.

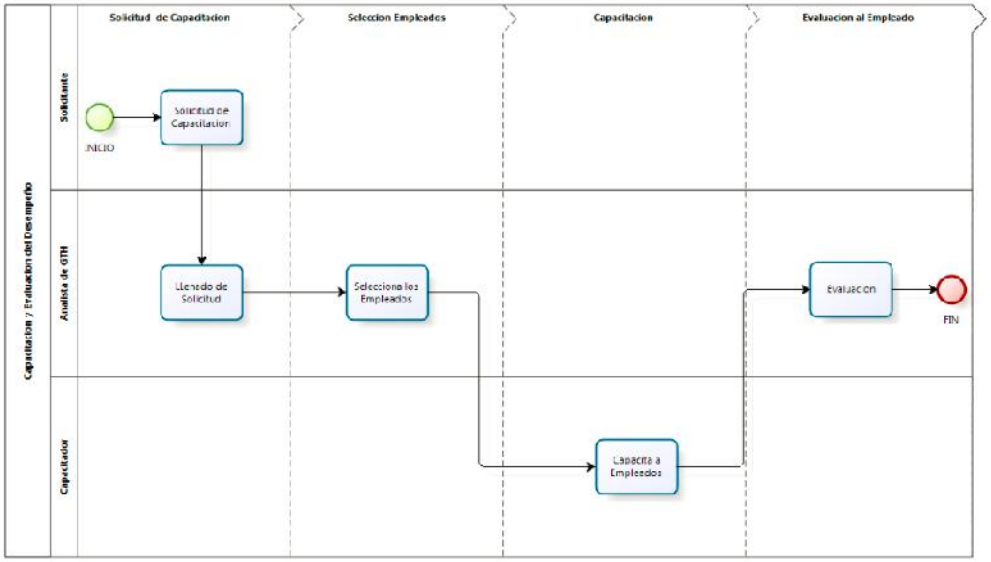


Gráfico 3. 6: Capacitación

3.3.1.3. Proceso de Evaluación del Desempeño

Los empleados recién contratados o por solicitud de los inmediatos superiores se les realizan una evaluación de su desempeño para saber cómo es su desempeño en el trabajo

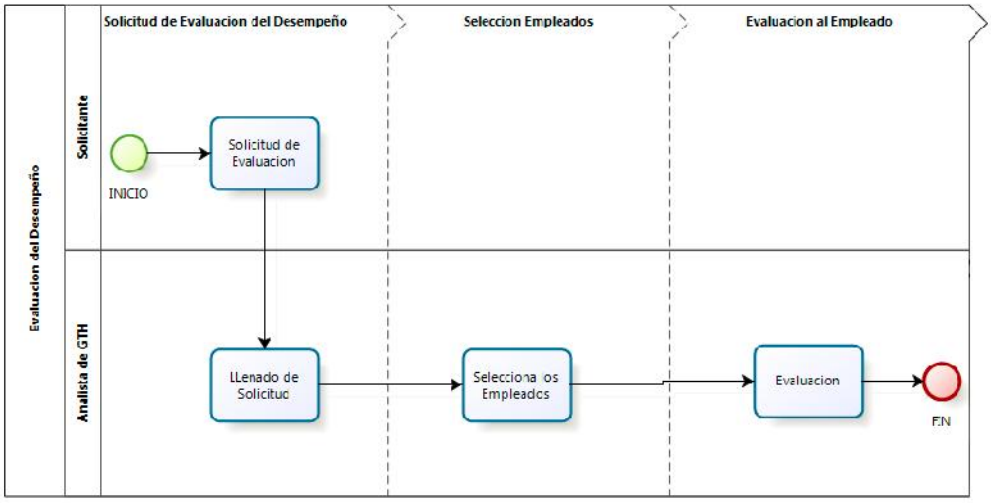


Gráfico 3. 7: Evaluación de Desempeño

3.3.2. Diseño de datos o Diagrama Físico de la BDD

Se ha realizado una representación de la base de datos mediante un modelo entidad relación de las tablas que contendrá cada módulo ayudándonos a entender de mejor manera el funcionamiento y características de la base de datos.

De acuerdo a los requerimientos planteados por la Empresa, se procederá al diseño de una base de datos que contendrá toda la información necesaria para el departamento de Gestión del Talento Humano la que abarcará el esquema necesario para el Desarrollo de una Aplicación conforme al requerimiento de la Empresa

Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A., para automatización y gestión de cada Proceso.

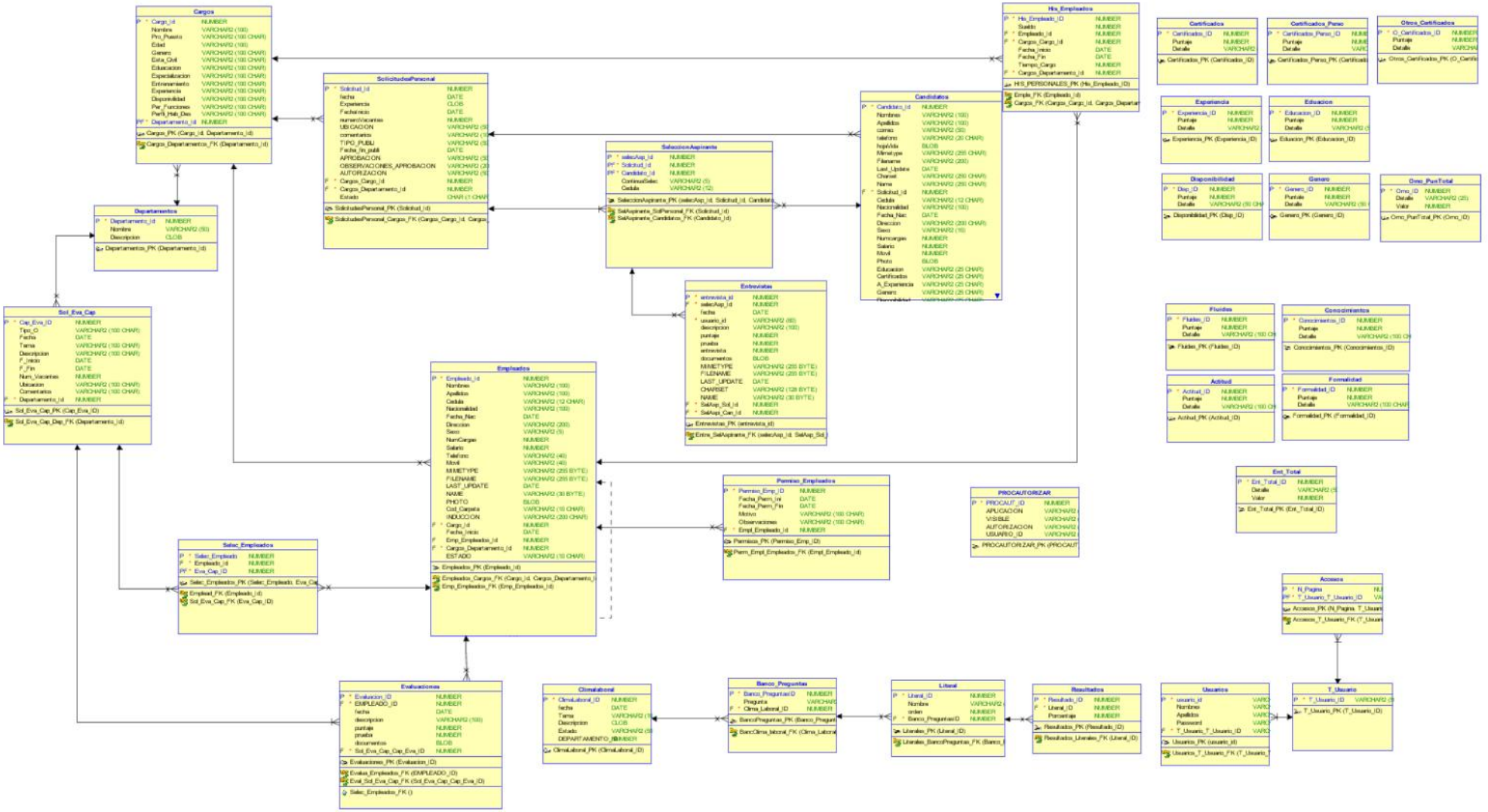


Gráfico 3. 8: Base de Datos Administración

3.3.2.1. Administración

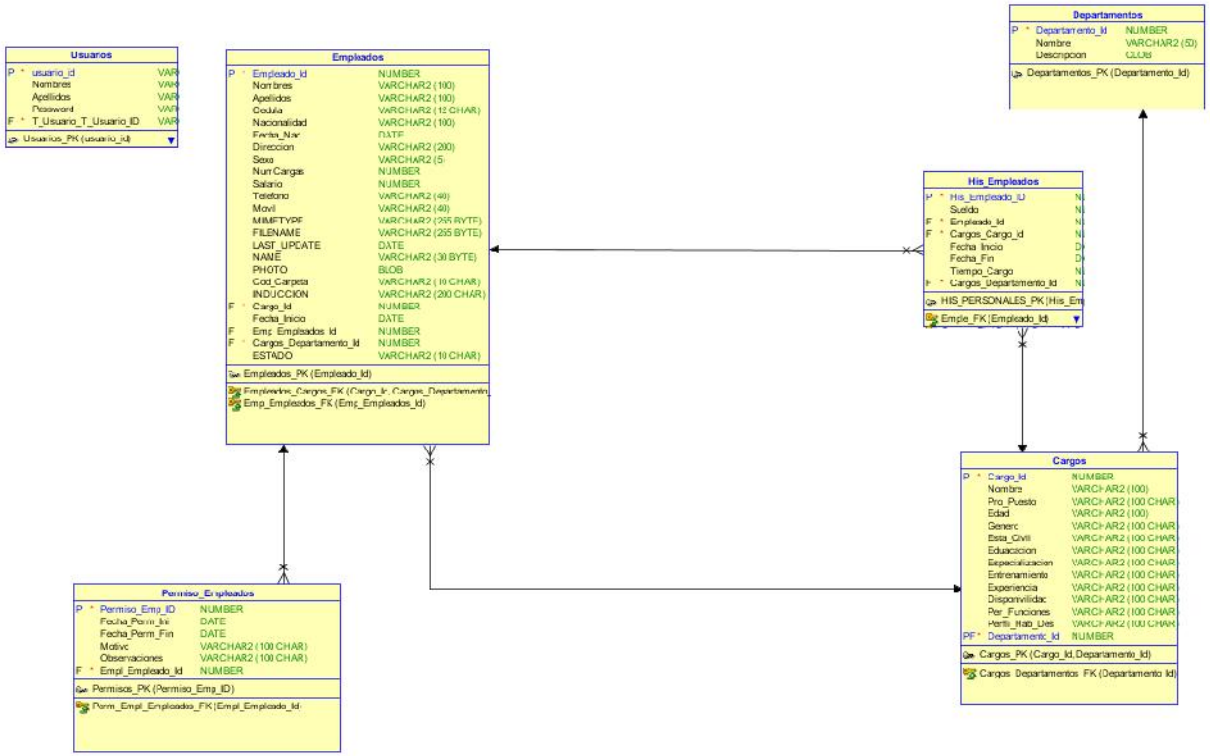


Gráfico 3. 9: Base de Datos Administración

3.3.2.1. Proceso de Selección

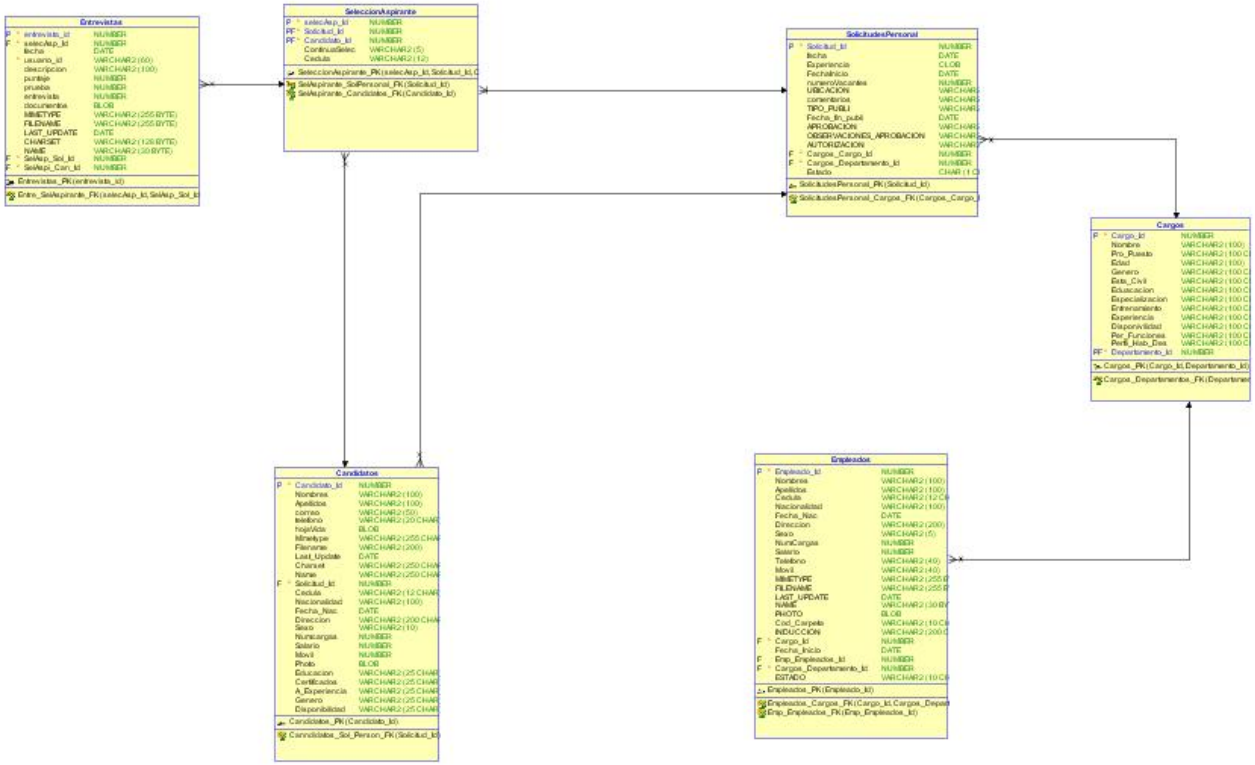


Gráfico 3. 10: Base de Datos Reclutamiento y Selección

3.3.2.2. Proceso de Capacitación y Evaluación del Desempeño

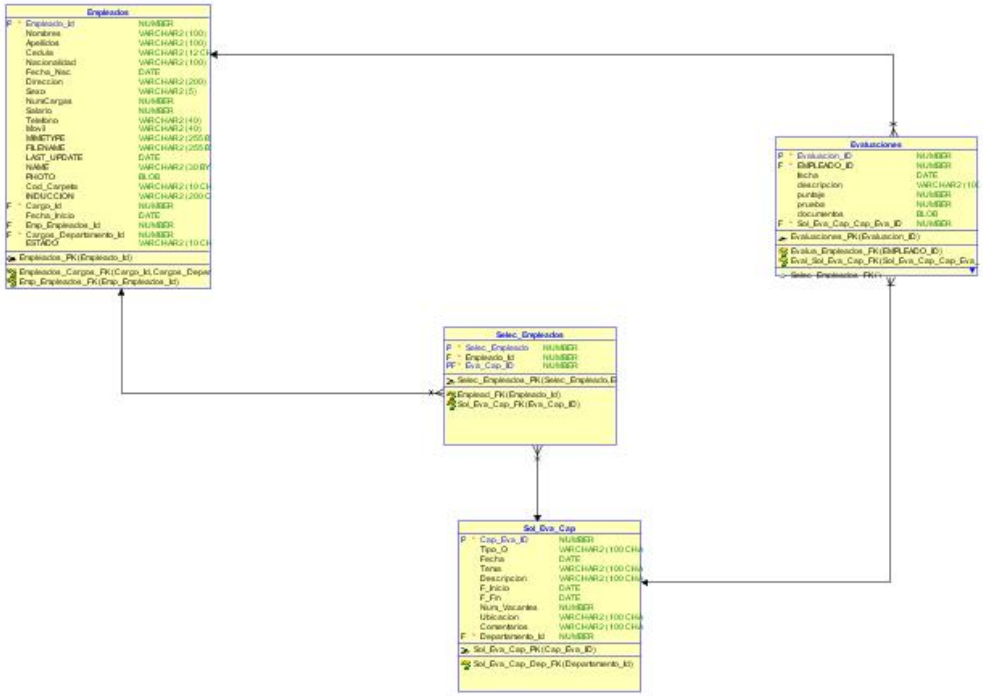


Gráfico 3. 11: Base de Datos Capacitación y E. Desempeño

3.3.3. Diccionario de Datos

Es una representación o un catálogo de los elementos del sistema que se está elaborando, como su nombre lo indica el diccionario de datos sirve para la identificación de los datos, características y la forma como está estos estructurados para así satisfacer los requerimientos del usuario final y de la Empresa para la cual se realizó el sistema.

En el diccionario de datos se encontrará un listado de todos los elementos que se encuentran en el sistema. Los elementos más importantes son las tablas, funciones y triggers. En este diccionario se guardará los detalles de todos estos elementos que se utilizaron en el Módulo de Gestión de Talento Humano.

3.3.3.1. Tablas

Nombre: EMPLEADOS

Descripción: Tabla donde se almacenará todo el detalle de los Empleados de la Empresa.

NOMBRE DE COLUMNA	TIPO	NULO	DESCRIPCION
EMPLEADO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DEL EMPLEADO
NOMBRES	VARCHAR2(100)	YES	NOMBRES DEL EMPLEADO
APELLIDOS	VARCHAR2(100)	YES	APELLIDOS DEL EMPLEADO
CEDULA	NUMBER	NO	NUMERO DE LA CEDULA
NACIONALIDAD	VARCHAR2(100)	YES	NACIONALIDAD DEL EMPLEADO
FECHA_NAC	DATE	YES	FECHA DE NACIMIENTO DEL EMPLEADO
DIRECCION	VARCHAR2(100)	YES	DIRECCION DEL EMPLEADO
SEXO	VARCHAR2(100)	YES	SEXO DEL EMPLEADO
NUMCARGAS	VARCHAR2(100)	YES	NUMERO DE CARGAS DEL EMPLEADO
SALARIO	NUMBER	YES	REMUNERACION QUE PERSIBE EL EMPLEADO
TELEFONO	VARCHAR2(100)	YES	TELEFONO DEL EMPLEADO
MOVIL	VARCHAR2(100)	YES	MOVIL DEL EMPLEADO
CANDIDATO_ID	NUMBER	NO	QUE CODIGO DE CANDIDATO TIENE EL EMPLEADO
MIMETYPE	VARCHAR2(100)	YES	MIMETYPE DEL EMPLEADO
FILENAME	VARCHAR2(100)	YES	FILENAME DEL EMPLEADO
LAST_UPDATE	DATE	YES	CODIGO DEL LAST
NAME	VARCHAR2(100)	YES	NOMBRE CORTO DEL EMPLEADO
PHOTO	BLOB	YES	ALMACENA LA FOTO EN PDF
COD_CARPETA	VARCHAR2(100)	YES	CODIGO DE CARPETA FISICA
INDUCCION	VARCHAR2(100)	YES	SI EL EMPLEADO PASO EL PROCESO DE INDUCCION
DEPARTAMENTO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DEL DEPARTAMENTO QUE PERTENECE EL EMPLEADO
CARGO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DEL CARGO QUE TIENE EL EMPLEADO
FECHA_INICIO	DATE	YES	FECHA DE INGRESO DEL EMPLEADO

Gráfico 3. 12: Empleados

Nombre: DEPARTAMENTOS

Descripción: Tabla donde se almacenará todo el detalle de los Departamento que cuenta la Empresa.

NOMBRE DE COLUMNA	TIPO	NULO	DESCRIPCION
DEPARTAMENTO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DEL DEPARTAMENTO
NOMBRE	VARCHAR2(100)	YES	NOMBRES DEL DEPARTAMENTO
DESCRIPCION	VARCHAR2(100)	YES	DESCRIPCION DEL DEPARTAMENTO

Gráfico 3. 13: Departamentos

Nombre: CARGOS

Descripción: Tabla donde se almacenará todo el detalle de los Cargos que dispone la Empresa por cada Departamento.

NOMBRE DE COLUMNA	TIPO	NULO	DESCRIPCION
CARGO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DEL CARGO
NOMBRE	VARCHAR2(100)	YES	NOMBRE DEL CARGO
PRO_PUESTO	VARCHAR2(100)	YES	PROPOSITO DEL CARGO O PUESTO
EDAD	NUMBER	YES	LA EDAD MINIPARA PARA EL CARGO
GENERO	VARCHAR2(100)	YES	GENERO DE LA PERSONA QUE TENDRA ESE CARGO
ESTADO_CIVIL	VARCHAR2(100)	YES	ESTADO CIVIL DEL APLICANTE AL CARGO
EDUCACION	VARCHAR2(100)	YES	QUE TIPO DE EDUCACION DEBERA TENER EL APLICANTE AL CARGO
ESPECIALIZACION	VARCHAR2(100)	YES	QUE ESPECIALIZACION DEBE TENER
ENTRENAMIENTO	VARCHAR2(100)	YES	CUALES SON SUS CONOCIMIENTOS
EXPERIENCIA	VARCHAR2(100)	YES	CUANTOS AÑOS EN CARGOS SIMILARES A TENIDO
DISPONIVILIDAD	VARCHAR2(100)	YES	LA DISPONIBILIDAD O EL HORARIO QUE DEBE CUMPLIR ESE CARGO
PER_FUNCIONES	VARCHAR2(600)	YES	QUE FUNCIONES SON PARA EL CARGO
PERFLI_HAB_DES	VARCHAR2(100)	YES	HABILIDADES Y DESTRESAS TIENE ESE CARGO
DEPARTAMENTO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DEL DEPARTAMENTO QUE TIENE ESE CARGO

Gráfico 3. 14: Cargos

Nombre: HIS_EMPLEADOS

Descripción: Tabla donde se almacenará todo el detalle de los Empleados de la Empresa.

NOMBRE DE COLUMNA	TIPO	NULO	DESCRIPCION
HIS_EMPLEADO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DEL HISTORIAL DEL EMPLEADO
SUELDO	NUMBER	YES	SUELDO QUE TIENE EL EMPLEADO
EMPLEADO_ID	NUMBER	YES	CODIGO DEL EMPLEADO
CARGO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DEL CARGO
FECHA_INICIO	DATE	YES	FECHA QUE INICIO EL EMPLKEADO EN UN CARGO
FECHA_FIN	DATE	YES	FECHA QUE FINALIZO UN EMPLEADO EN ESE CARGO
TIEMPO_CARGO	NUMBER	NO	TIEMPO QUE SE MANTUBO EN EL CARGO

Gráfico 3. 15: Historial Empleados

Nombre: PERMISO_EMPLEADOS

Descripción: Tabla donde se almacenará todo el detalle de los Permisos otorgados a los Empleados de la Empresa.

NOMBRE DE COLUMNA	TIPO	NULO	DESCRIPCION
PERMISO_EMP_ID	NUMBER	NO	CODIGO DEL PERSMISO DE UN EMPLEADO
FECHA_PERM	DATE	YES	FECHA EN LA CUAL SE DIO PERMISO
FECHA_PERM_FIN	DATE	YES	FECHA EN LA CUAL REGRESA DEL PERMISO
MOTIVO	VARCHAR2(100)	YES	MOTIVO DEL PERMISO
OBSERVACIONES	VARCHAR2(100)	YES	OBSERVACIONES
EMPL_EMPLEADO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DEL EMPLEADO

Gráfico 3. 16: Permiso Empleados

Nombre: CANDIDATOS

Descripción: Tabla donde se almacenará todo el detalle de los Candidatos que aplicaron para un puesto en la Empresa.

NOMBRE DE COLUMNA	TIPO	NULO	DESCRIPCION
CANDIDATO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DEL CANDIDATO
NOMBRES	VARCHAR2(100)	YES	NOMBRES COMPLETOS DEL CANDIDATO
APELLIDOS	VARCHAR2(100)	YES	APELLIDOS COMPLETOS DEL CANDIDATO
CEDULA	NUMBER	NO	NUMERO DE LA CEDULA
NACIONALIDAD	VARCHAR2(100)	YES	NACIONALIDAD DEL CANDIDATO
FECHA_NAC	DATE	YES	FECHA DE NAIMIENTO DEL CANDIDATO
DIRECCION	VARCHAR2(100)	YES	DIRECCION DEL CANDIDATO
SEXO	VARCHAR2(100)	YES	SEXO DEL CANDIDATO
NUMCARGAS	VARCHAR2(100)	YES	NUMERO DE CARGAS DEL CANDIDATO
CORREO	VARCHAR2(50)	YES	CORREO DEL CANDIDATO
TELEFONO	VARCHAR2(100)	YES	TELEFONO DEL CANDIDATO
MOVIL	VARCHAR2(100)	YES	MOVIL DEL CANDIDATO
MIMETYPE	VARCHAR2(100)	YES	MIMETYPE COMPLETOS DEL CANDIDATO
FILENAME	VARCHAR2(100)	YES	FILENAME COMPLETOS DEL CANDIDATO
LAST_UPDATE	DATE	YES	CODIGO DEL LAST
NAME	VARCHAR2(100)	YES	NOMBRE CORTO DEL CANDIDATO
PHOTO	BLOB	YES	ALMACENA LA FOTO DEL CANDIDATO
SOLICITUD_ID	NUMBER	NO	CODIGO DEL SOLICITUD
HOJAVIDA	BLOB	YES	ALMACENA LA HOJA DE VIDA DEL CANDIDATO
DEPARTAMENTO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DEL DEPARTAMENTO
CARGO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DEL CARGO
FECHA_INICIO	DATE	YES	FECHA EN LA QUE SE INGRESA EL CANDIDATO

Gráfico 3. 17: Candidatos

Nombre: SOLICITUDESPERSONAL

Descripción: Tabla donde se almacenará toda la información de las solicitudes creadas para un nuevo empleado en la Empresa.

NOMBRE DE COLUMNA	TIPO	NULO	DESCRIPCION
SOLICITUD_ID	NUMBER	NO	CODIGO DE SOLICITUS
FECHA	DATE	YES	FECHA EN LA QUE SE REALIZA LA SOLICITUDD
CARGO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DE CARGO
DEPARTAMENTO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DE DEPARTAMENTO
EXPERIENCIA	CLOB	YES	EXPERIENCIA Q SE NECESITA PARA LA SOLICITUD DE UN CANDIDATO
FECHAINICIO	DATE	YES	FECHA QUE INICIA LA SOLICITUD
NUMEROVACANTES	NUMBER	YES	NUMERO DE VACANTES
UBICACIÓN	VARCHAR2(100)	YES	UBICACIÓN O OFICINA
COMENTARIOS	VARCHAR2(100)	YES	COMENTARIO ADICIONAL
TIPO_PUBLI	VARCHAR2(50)	YES	EN QUE MEDIO SE VA A PUBLICAR EL REQUERIMIENTO
FECHA_FIN_PUBLI	DATE	YES	LA FECHA QUE FINALIZARA LA SOLICITUD
APROBACION	VARCHAR2(5)	YES	SI SE NECESITA UNA APROBACION
OBSERVACIONES_APROE	VARCHAR2(100)	YES	ALGUN COMENTARIO
AUTORIZACION	VARCHAR2(10)	YES	QUIEN AUTORIZA

Gráfico 3. 18: Solicitudes de Personal

Nombre: SELECCIÓNASPIRANTE

Descripción: Tabla donde se almacenará todo el detalle de los Aspirantes o Candidatos seleccionados.

NOMBRE DE COLUMNA	TIPO	NULO	DESCRIPCION
SELECASP_ID	NUMBER	NO	CODIGO DE SELECCIÓN ASPIRANTE
SOLICITUD_ID	NUMBER	NO	CODIGO DE SOLICITUD
CANDIDATO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DE CANDIDATO
APRUEBA	VARCHAR2(5)	YES	SI APRUEBA Y SE COMBIERTE EN EMPLEADO

Gráfico 3. 19: Aspirantes Seleccionados

Nombre: ENTREVISTAS

Descripción: Tabla donde se almacenará todo el detalle de las Entrevistas realizadas a un candidato.

NOMBRE DE COLUMNA	TIPO	NULO	DESCRIPCION
ENTREVISTA_ID	NUMBER	NO	CODIGO DE ENTREVISTAS
SELECASP_ID	NUMBER	NO	CODIGO DE SELECCIÓN ASPIRANTE
FECHA	DATE	YES	FECHA QUE SE REALIZO LA ENTREVISTA
USUARIO_ID	NUMBER	NO	QUIEN HISO LA ENTREVISTA
DESCRIPCION	VARCHAR2(100)	YES	UNA DESCRIPCION
PUNTAJE	NUMBER	YES	QUE PUNTAJE GENERAL TIENE
PRUEBA	NUMBER	YES	CUAL ES SU PUNTAJE EN UNA PRUEBA
ENTREVISTA	NUMBER	YES	CUAL ES EL PUNTAJE EM LA ENTREVISTA
DOCUMENTOS	BLOB	YES	ALMACENAMIENTO DE PDF
MIMETIPY	VARCHAR2(255)	YES	MIMETYPE COMPLETOS DEL CANDIDATO
FILENAME	VARCHAR(255)	YES	FILENAME COMPLETOS DEL CANDIDATO
LAST_UPDATE	DATE	YES	CODIGO DEL LAST
CHARSET	VARCHAR2(128)	YES	CODIGO CHARSET
NAME	VARCHAR2(30)	YES	NOMBRE CORTO DEL CANDIDATO
SOLICITUD_ID	NUMBER	NO	CODIGO DE SOLICITUD

Gráfico 3. 20: Entrevistas

Nombre: SOL_EVA_CAP

Descripción: Tabla donde se almacenará todo el detalle de las capacitaciones y de la evaluación del desempeño en un Empleado de la Empresa.

NOMBRE DE COLUMNA	TIPO	NULO	DESCRIPCION
CAP_EVA_ID	NUMBER	NO	CODIGO DE CAPACITACION Y EVALUACION
TIPO_O	VARCHAR2(100)	NO	TIPO DE OPERACIÓN (EVALUACION O CAPACITACION)
FECHA	DATE	YES	FECHA DE LA SOLICITUD
DESCRIPCION	VARCHAR2(100)	YES	DESCRIPCION
F_INICIO	DATE	YES	FECHA QUE INICIARA LA CAPACITACION
F_FIN	DATE	YES	FECHA QUE FINALIZARA LA CAPACITACION
NUM_VACANTES	NUMBER	NO	NUMERO DE VACANTES
UBICACIÓN	VARCHAR2(100)	YES	UBICACIÓN DE LA CAPACITACION
COMENTARIOS	VARCHAR2(100)	YES	COMENTARIOS
DEPARTAMENTO_ID	NUMBER	NO	QUE DEPARTAMENTO TENDRA LA CAPACITACION

Gráfico 3. 21: Solicitud de Evaluación

Nombre: EVALUACIONES

Descripción: Tabla donde se almacenará todo el detalle de las evaluaciones de los Empleados de la Empresa.

NOMBRE DE COLUMNA	TIPO	NULO	DESCRIPCION
EVALUACION_ID	NUMBER	NO	CODIGO DE EVALUACION
FECHA	DATE	YES	FECHA QUE SE REALIZA LA EVALUACION
DESCRIPCION	VARCHAR2(100)	YES	DESCRIPCION
PUNTAJE	NUMBER	NO	EL PUNTAJE DE LA EVALUACION
PRUEBA	BLOB	NO	ALMACENAMIENTO EN PDF
DOCUMENTOS	BLOB	YES	ALMACENAMIENTO DE PDF
EMPLEADO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DE EMPLEADO
SELECEMPL_ID	NUMBER	NO	CODIGO DEL EMPLEADO SELECCIONADO

Gráfico 3. 22: Evaluaciones

Nombre: SELEC_EMPLEADOS

Descripción: Tabla donde se almacenará todo el detalle de los Empleados de la Empresa.

NOMBRE DE COLUMNA	TIPO	NULO	DESCRIPCION
SELEC_EMPLEADO	NUMBER	NO	CODIGO DE EMPLEADO SELECCIONADO
EMPLEADO_ID	NUMBER	NO	CODIGO DE EMPLEADO
EVA_CAP_ID	NUMBER	NO	CODIGO DE EVALUACION

Gráfico 3. 23: Selección empleados

Nombre: USUARIOS

Descripción: Tabla donde se almacenará todos los usuarios que manejaran el Sistema.

NOMBRE DE COLUMNA	TIPO	NULO	DESCRIPCION
USUARIO_ID	VARCHAR2(60)	NO	CODIGO USUARIO
NOMBRES	VARCHAR2(100)	YES	NOMBRES DE USUARIO
APELLIDOS	VARCHAR2(100)	YES	APELLIDO DE USUARIO
PASSWORD	VARCHAR2(100)	YES	CONTRASEÑA DE USUARIO

Gráfico 3. 24: Usuarios

Nombre: CLIMA_LABORAL

Descripción: Tabla donde se almacenará todo el detalle del clima laboral que se aplicara en la Empresa.

NOMBRE DE COLUMNA	TIPO	NULO	DESCRIPCION
CLIMA_LABORAL_ID	NUMBER	NO	CODIGO DE CLIMA LABORAL
FECHA	DATE	YES	FECHA QUE SE ELABORA EL CLIMA LABORAL
TEMA	VARCHAR2(100)	YES	TEMA DEL CLIMA LABORAL
DESCRIPCION	CLOB	YES	DESCRIPCION DEL TIMA LABORAL
ESTADO	VARCHAR2(100)	YES	ESTADO SI ESTA EN VIGENCIA

Gráfico 3. 25: Clima Laboral

Nombre: BANCO_PREGUNTAS

Descripción: Tabla donde se almacenará todo el detalle de las preguntas de clima laboral.

NOMBRE DE COLUMNA	TIPO	NULO	DESCRIPCION
BANCO_PREGUNTASID	NUMBER	NO	CODIGO BANCO DE PREGUNTAS
PREGUNTA	VARCHAR2(100)	YES	PREGUNTAS
CLIMA_LABORAL_ID	NUMBER	NO	CODIGO DE CLIMA LABORAL

Gráfico 3. 26: Banco de Preguntas

Nombre: RESULTADO

Descripción: Tabla donde se almacenará todo el detalle de los resultados de cada pregunta.

NOMBRE DE COLUMNA	TIPO	NULO	DESCRIPCION
RESULTADO_ID	NUMBER	NO	CODIGO RESULTADO
PORCENTAJE	NUMBER	YES	PORCENTAJE DE CADA PREGUNTA
LITERAL_ID	NUMBER	NO	CODIGO LITERAL

Gráfico 3. 27: Resultados

3.3.3.2. Secuenciales

Nombre: SEQ_BANCOPREGUNTAS

Descripción: Secuencia para el número de preguntas que existen en la aplicación

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 28: Secuencia Banco Preg.

Nombre: SEQ_CANDIDATOS

Descripción: Secuencia para el número de candidatos de la aplicación

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 29: Secuencia Candidatos

Nombre: SEQ_CAPEVAL

Descripción: Secuencia para el numero de capacitaciones y evaluaciones de la aplicación.

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 30: Secuencia Cap. Evaluación

Nombre: SEQ_CARGOS

Descripción: Secuencia para el número de cargos de la aplicación.

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 31: Secuencia Cargos

Nombre: SEQ_CLIMALABORAL

Descripción: Secuencia para el numero de ítems del clima laboral de la aplicación.

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 32: Secuencia Clima Laboral

Nombre: SEQ_DEPARTAMENTOS

Descripción: Secuencia para el numero de departamentos de la aplicación.

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 33: Secuencia Departamentos

Nombre: SEQ_EMPLEADOS

Descripción: Secuencia para el número de empleados de la aplicación.

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 34: Secuencia Empleados

Nombre: SEQ_ENTREVISTAS

Descripción: Secuencia para el numero de entrevistados en el Proceso de Selección de la aplicación.

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 35: Secuencia Entrevistas

Nombre: SEQ_EVALUACION

Descripción: Secuencia para el numero de evaluaciones dentro de la capacitación de la aplicación.

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 36: Secuencia Evaluación

Nombre: SEQ_HISTORIAL

Descripción: Secuencia para el numero historiales de cada empleado en la aplicación.

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 37: Secuencia Historial

Nombre: SEQ_LITERALES

Descripción: Secuencia para el numero de literales de cada pregunta de la secuencia del clima laboral de la aplicación.

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 38: Secuencia Literales

Nombre: SEQ_PERMISOS

Descripción: Secuencia para el número de permisos del personal en la aplicación.

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 39: Secuencia Permisos

Nombre: SEQ_RESULTADOS

Descripción: Secuencia para el numero de resultados de cada encuesta de la aplicación.

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 40: Secuencia Resultados

Nombre: SEQ_SELASPIRANTE

Descripción: Secuencia para el número de aspirantes en el proceso de selección.

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 41: Secuencia Selec. Aspirante

Nombre: SEQ_SELECEMPLEA

Descripción: Secuencia para el número de empleados que va tener la Empresa dentro de la aplicación.

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 42: Secuencia Selec. Empleado

Nombre: SEQ_SOLPERSONAL

Descripción: Secuencia para el numero de requerimientos de solicitudes de personal de la aplicación.

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 43: Secuencia Sol. Personal

Nombre: SEQ_USUARIOS

Descripción: Secuencia para el número de usuarios que utilizaran la aplicación.

VALOR MINIMO	VALOR MAXIMO	INCREMENTA
1	9999999	1

Gráfico 3. 44: Secuencia Usuarios

3.3.3.3. Triggers

Nombre: TRIG_DES_ACT_CONTINUASELEC

Descripción: Insertar un candidato en la tabla de empleados

Details

Object Status	VALID
Trigger Status	ENABLED
Trigger Type	AFTER EACH ROW
Triggering Event	UPDATE
Base Object Type	TABLE
Base Object Owner	TESIS
Base Object Name	SELECCIONASPIRANTE
Column Name	-
Referencing Names	REFERENCING NEW AS NEW OLD AS OLD
When Clause	-
Description	TRIG_DES_ACT_CONTINUASELEC after update OF CONTINUASELEC on seleccionaspirante for each row
Action Type	PL/SQL

Gráfico 3. 45: Nuevo Empleado

Nombre: EMPLEADOS_T1

Descripción: Actualizar el cargo de un empleado



Details	
Object Status	VALID
Trigger Status	ENABLED
Trigger Type	AFTER EACH ROW
Triggering Event	UPDATE
Base Object Type	TABLE
Base Object Owner	TESIS
Base Object Name	EMPLEADOS
Column Name	-
Referencing Names	REFERENCING NEW AS NEW OLD AS OLD
When Clause	-
Description	"EMPLEADOS_T1" after update of "CARGO_ID" on "EMPLEADOS" for each row
Action Type	PL/SQL

Gráfico 3. 46: Historial de un Empleado

3.3.3.4. Funciones

Nombre: AUTORIZACIÓN

Descripción: Esta función devuelve un valor booleano al ingresar usuario contraseña

	DATO	TIPO	DESCRIPCIÓN
RESULTANTE	True, False	BOLEAN	Verifica contraseña si existe en la tabla Usuarios.
PARAMETRO	P_USERNAME	VARCHAR2	Código del usuario
PARAMETRO	P_PASSWORD	VARCHAR2	Password

Gráfico 3. 47: Función para Autorizar

Nombre: FAUTORIZAR

Descripción: Devuelve un valor booleano cuando el usuario es diferente al usuario admin dentro de la aplicación.

	DATO	TIPO	DESCRIPCIÓN
RESULTANTE	True, False	BOLEAN	Verifica el tipo de usuario.
PARAMETRO	P_AUTORIZACION	VARCHAR2	Valor del campo de la tabla autorizado.
PARAMETRO	P_USUARIO_ID	VARCHAR2	Código del Usuario ID

Gráfico 3. 48: Función para Autorización

3.3.4. Diagrama de Navegación

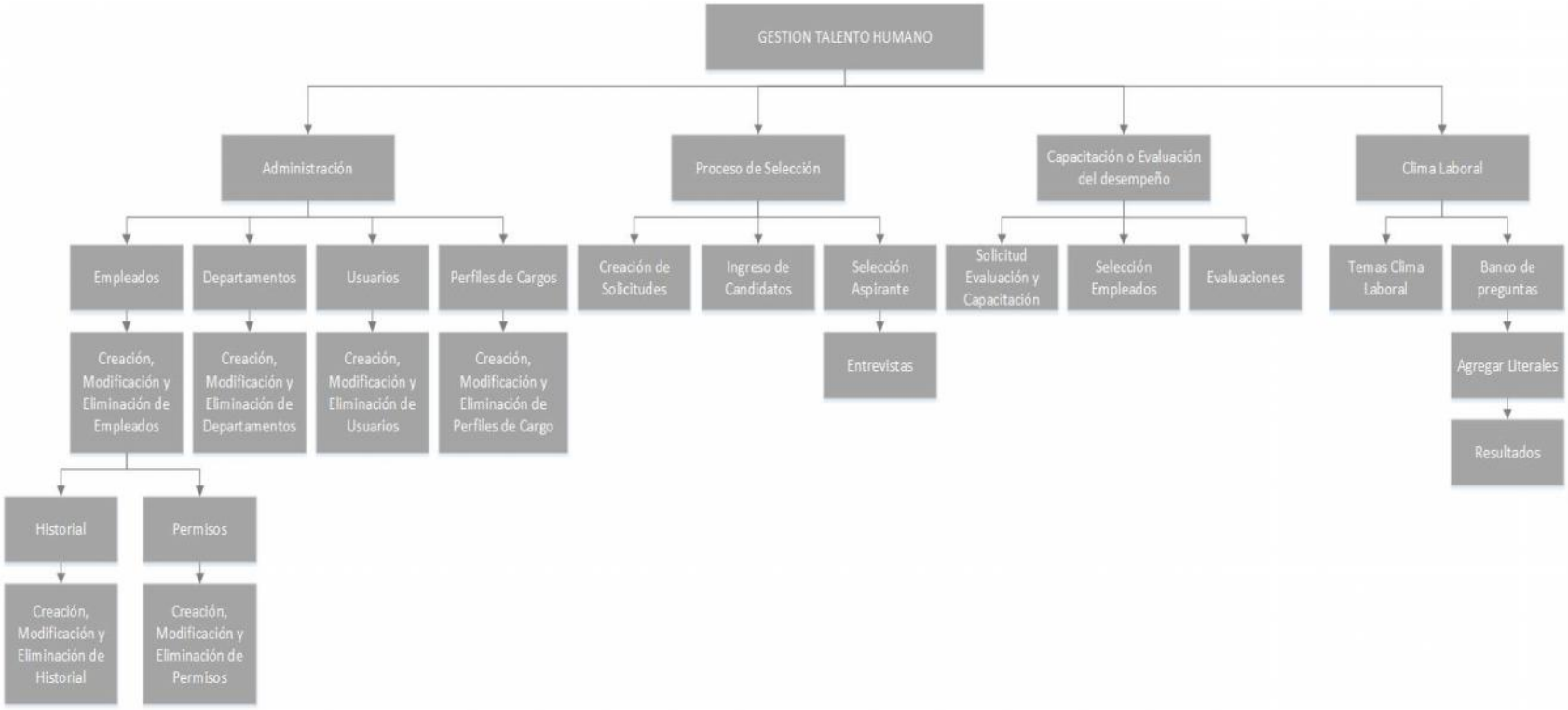


Gráfico 3. 49: Navegación Administrador



Gráfico 3. 50: Navegación Gerencia

3.3.5. Diseño de Interfaz

Es una representación de las pantallas que se visualizaran en el sistema de Gestión de Talento Humano. Esto ayudará a tener una idea de la forma como se debe trabajar con los módulos que estarán en el sistema.

Módulo: Proceso de selección

Nombre: Ingreso de solicitud

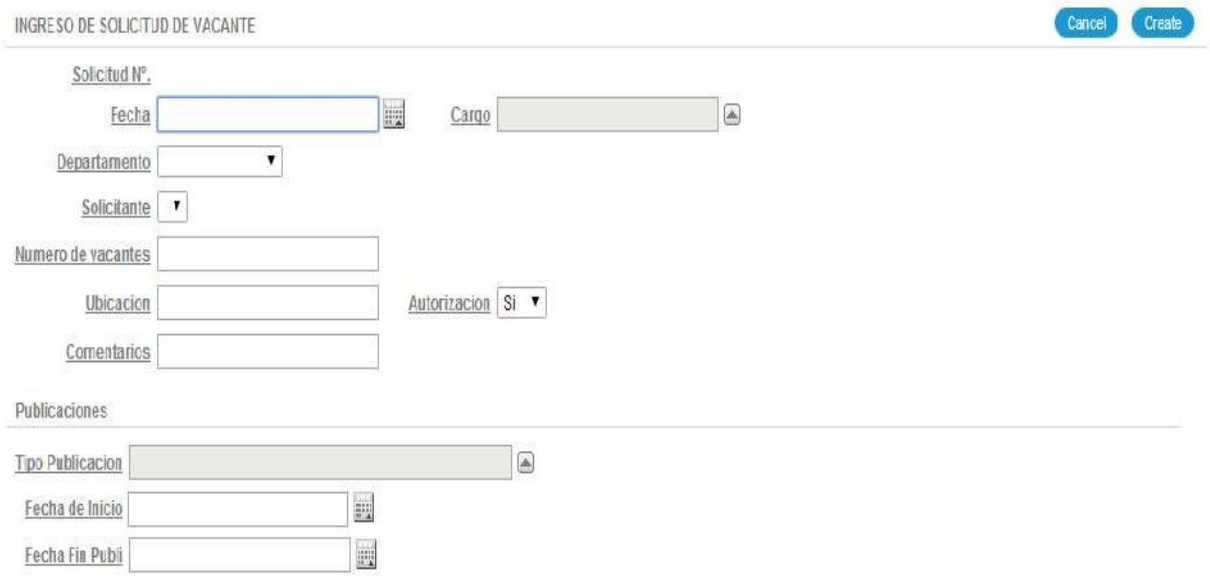


Gráfico 3. 51: Ingreso de Sol. Candidato

Nombre: Aprobación de la solicitud

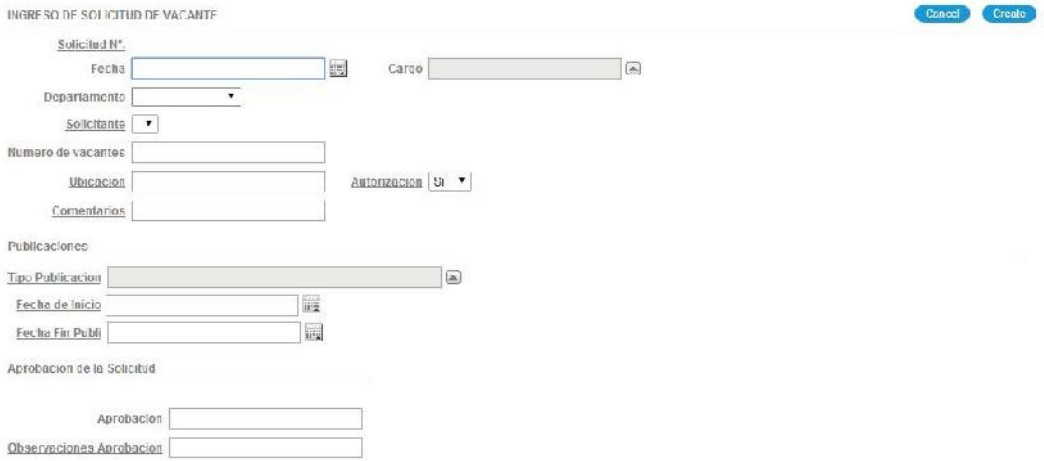


Gráfico 3. 52: Aprobación Solicitud

Nombre: Ingreso de candidatos



Gráfico 3. 53: Ingreso de Candidatos

Nombre: Ingreso de selección aspirante



Gráfico 3. 54: Ingreso de selección Aspirante

Nombre: Entrevistas

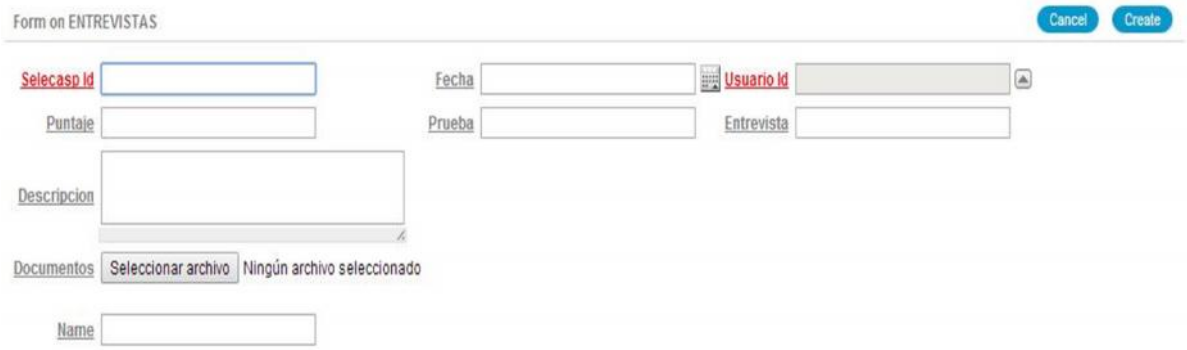


Gráfico 1. Entrevistas

Módulo: Capacitación evaluación del desempeño

Nombre: Proceso de evaluación y capacitación

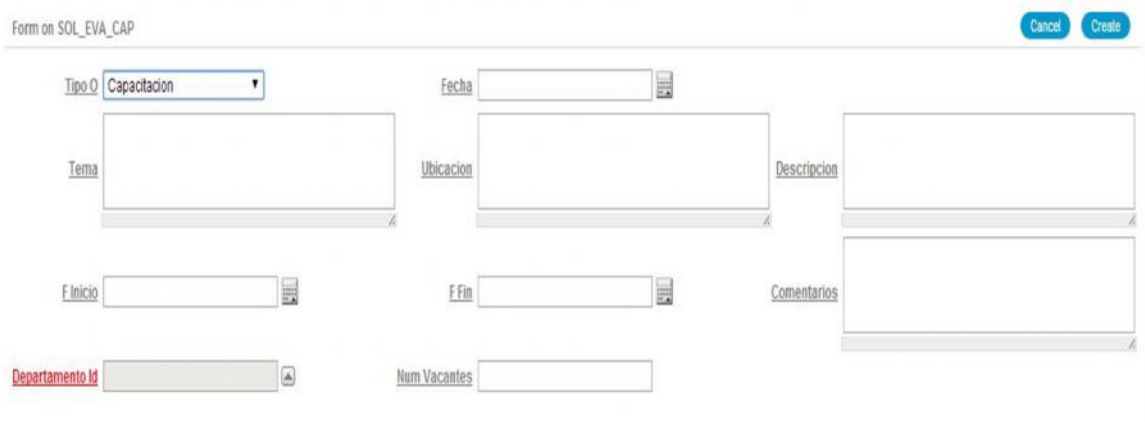


Gráfico 3. 55: Evaluación y Capacitación

Nombre: Resultados de evaluación



Gráfico 3. 56: Resultados

Módulo: Clima Laboral

Nombre: Ingreso de Clima Laboral



Gráfico 3. 57: Rebajado

Nombre: Banco de Preguntas

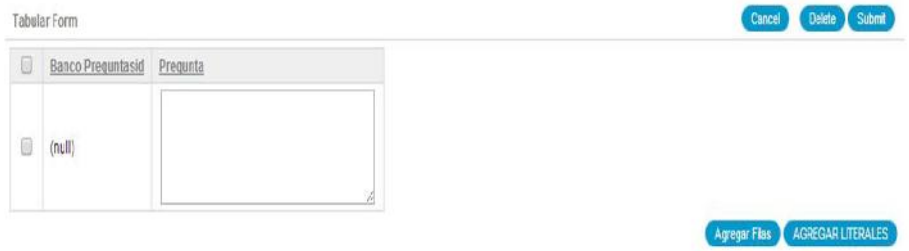


Gráfico 3. 58: Banco de Preguntas

Nombre: Literales de preguntas



Gráfico 3. 59: Literales Preguntas

3.4. Desarrollo

Para el desarrollo se utilizaron las siguientes herramientas:

- APEX 4.0.2
- Oracle 11G Express.
- Oracle SQL Developer Data Modeler 3.0
- PL/SQL Developer 8

Para la implementación se utilizó un servidor con las siguientes características:

- Procesador Intel Core i3
- Disco duro de 500GB
- 4GB en RAM

3.4.1. Creación de la Aplicación en Apex

Cuando se utiliza por primera vez la aplicación Apex se tiene que digitar la dirección **http://127.0.0.1:8080/apex** en el navegador el cual permitirá ingresar a la interfaz de Apex

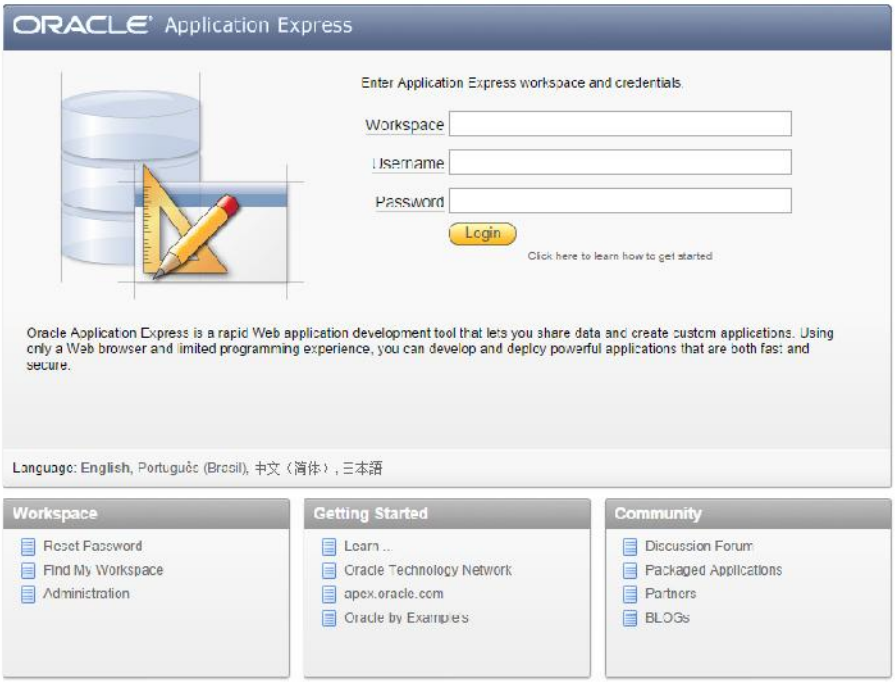


Gráfico 3. 60: Pantalla de Inicio Apex

Se debe crear un espacio de trabajo para realizar la aplicación WEB, se dara un clic en la parte inferior izquierda donde dice “Administration” en la cual se desplegará la siguiente pantalla, donde se debe dar clic en “Application Express Internal Administration”.



Gráfico 3. 61: Pantalla del Administrador

En esta pantalla se debe ingresar la misma contraseña que se ingresó al momento de la instalación.



Gráfico 3. 62: Acceso al Administrador

Ya una vez que se haya ingresado en la consola de administrador de Apex se creara el espacio de trabajo donde se alojara la aplicación.

3.4.2.1. Creación de Espacio de Trabajo

En la parte inferior derecha de la pantalla se dara clic en “Create Workspace”



Gráfico 3. 63: Opciones Espacio de Trabajo

Apex pedirá el nombre del espacio de trabajo, Id y una breve descripción donde se alojara la aplicación tal como nos indica la pantalla siguiente.

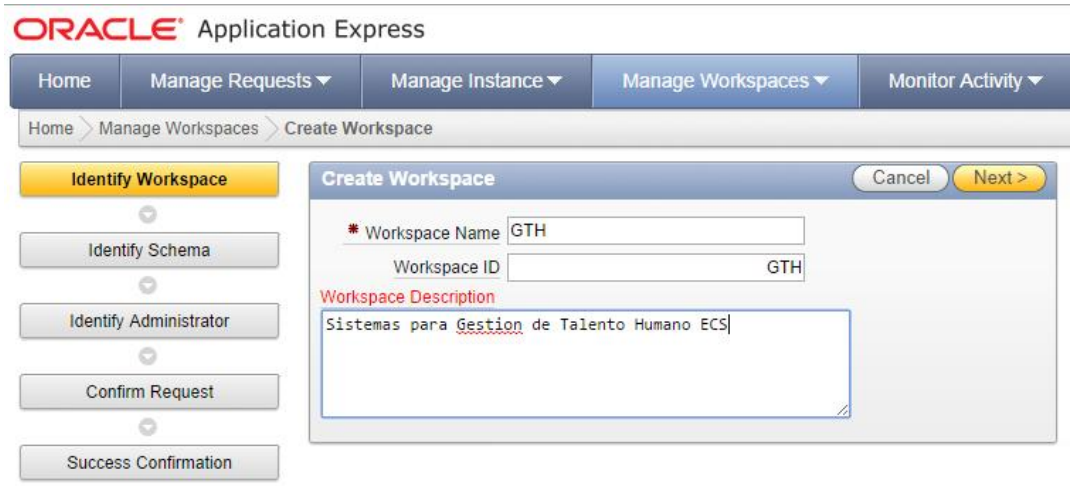


Gráfico 3. 64: Creación de Espacio de trabajo

Se ingresa toda la información necesaria para culminar con la creación del espacio de trabajo.

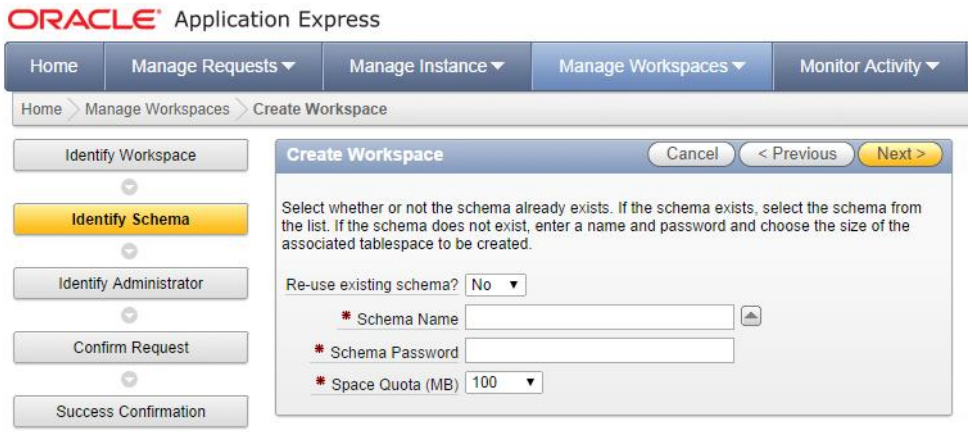


Gráfico 3. 65: Creación de Espacio de trabajo

Luego de terminar con la creación del espacio de trabajo se debe crear un usuario el cual será el que administre el sistema.

3.4.2.2. Creación de Trabajo

Para nuevo usuario se dara clic en la parte inferior derecha donde dice “Create User”.



Gráfico 3. 66: Opciones para Crear Usuarios

Luego de dar Clic en “Create User” se desplegara la pantalla donde se debe ingresar la información necesaria para la creación del Usuario que administrara la aplicación en Apex.

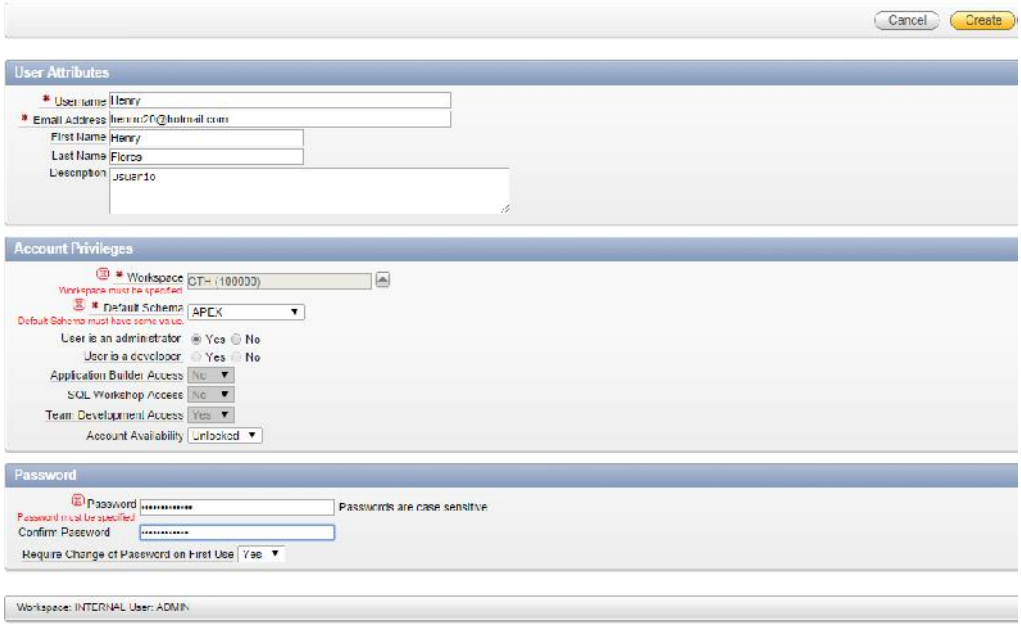


Gráfico 3. 67: Pantalla para creación de Usuarios

Al terminar la creación del usuario salimos de Apex para ingresar con el usuario creado

3.4.2.3. Creación de Aplicación.

Para ya iniciar con la creación de la aplicación en Apex ingresamos el espacio de trabajo, usuario y contraseña creados anteriormente.

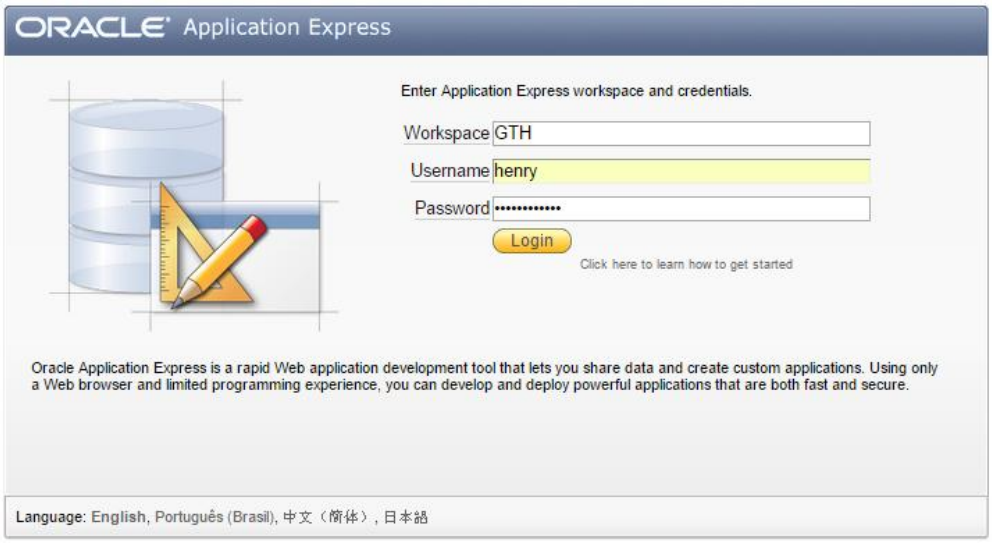


Gráfico 3. 68: Ingreso a Espacio de Trabajo

Una vez que se ingresó en el espacio de trabajo creado se podrá crear la aplicación en donde daremos clic en la parte superior izquierda donde dice “Aplication Builder”.



Gráfico 3. 69: Pantalla Principal Espacio de Trabajo

Luego se visualizara la pantalla donde se podrá escoger crear “Create” para iniciar con la configuración de la aplicación del sistema para Gestión del Talento Humano.



Gráfico 3. 70: Opciones creación de Aplicación

Dando clic en Create se mostrara el método el cual se necesita para la creación de la aplicación. Como se va almacenar información se escoge Database. Y damos clic en Next para seguir con la configuración de la aplicación.

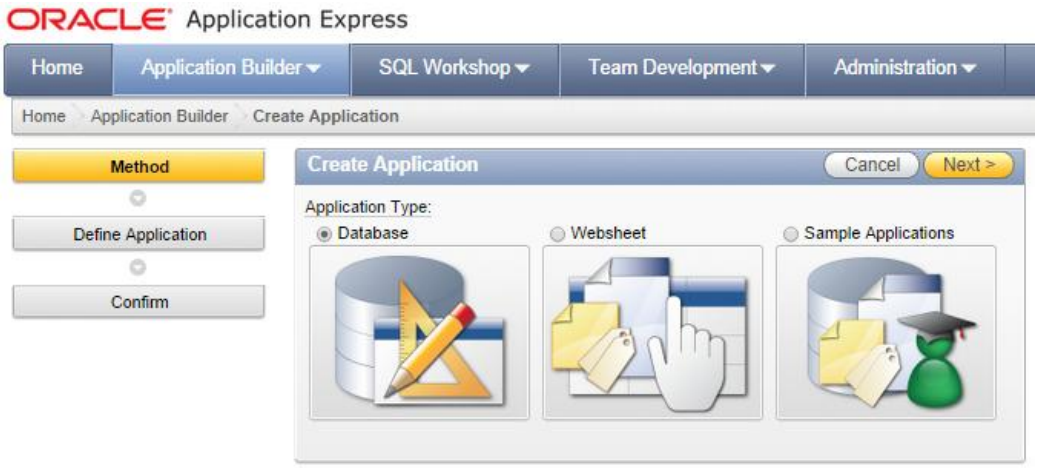


Gráfico 3. 71: Opciones para tipo de Aplicación

Damos clic en “From Scratch” para segur con la configuración y luego clic en Next.

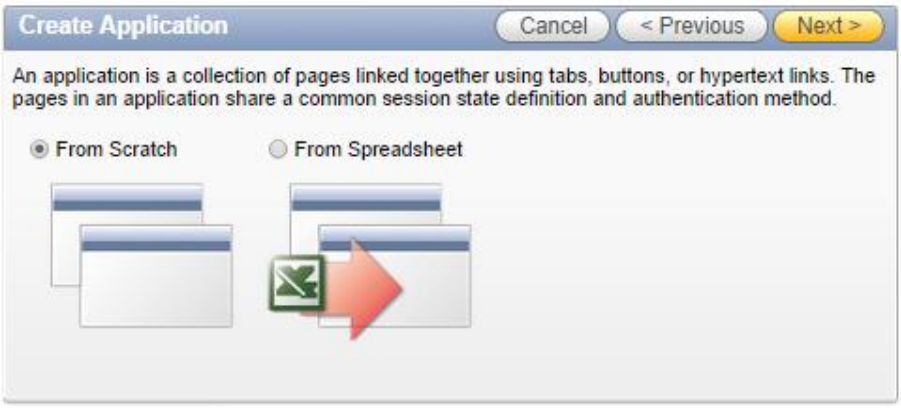


Gráfico 3. 72: Creación de Espacio de trabajo

Digitamos el nombre de la Aplicación y escogemos las opciones según las capturas de pantalla ya que solo debemos escoger las opciones por defecto.

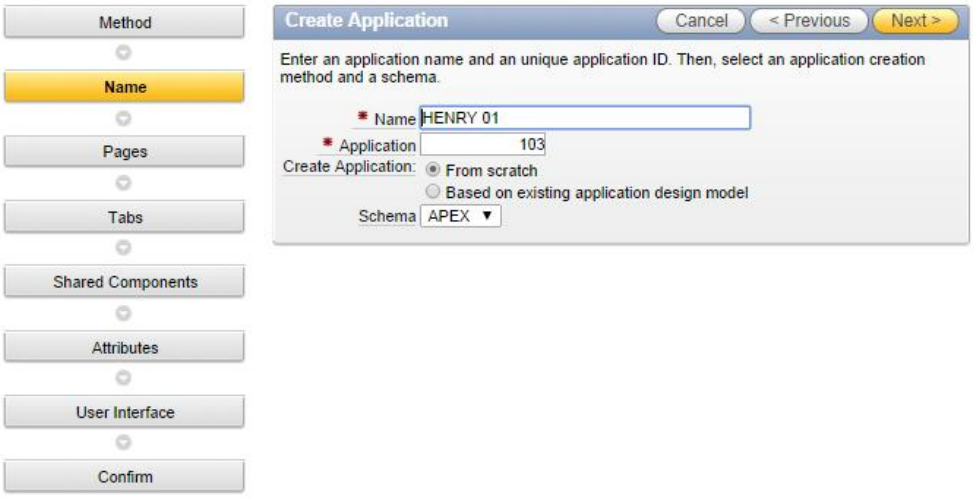


Gráfico 3. 73: Creación de Aplicación Nombre

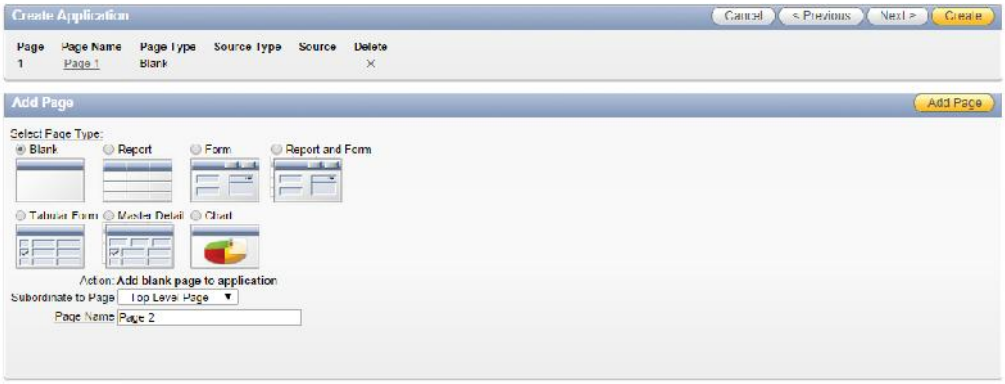


Gráfico 3. 74: Creación de Aplicación Pantallas

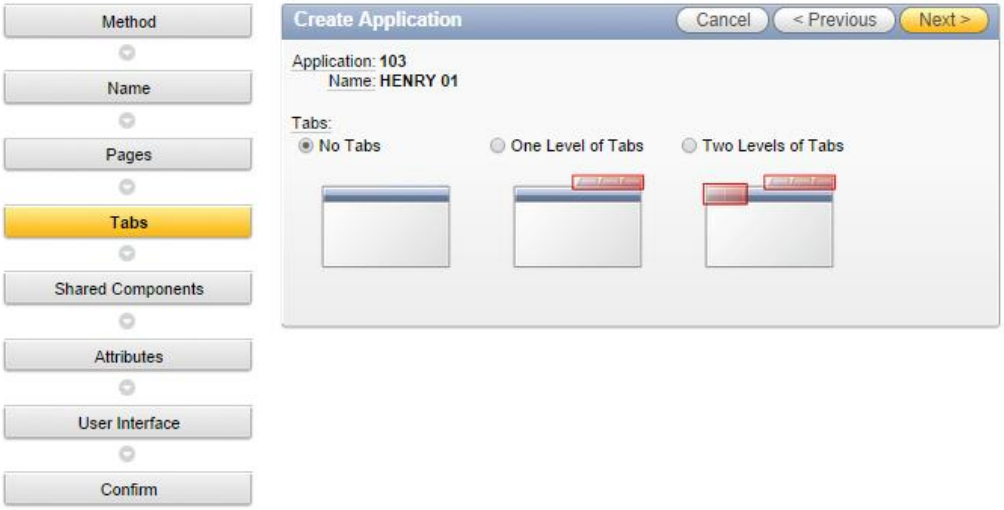


Gráfico 3. 75: Creación de Aplicación tipo de pantallas

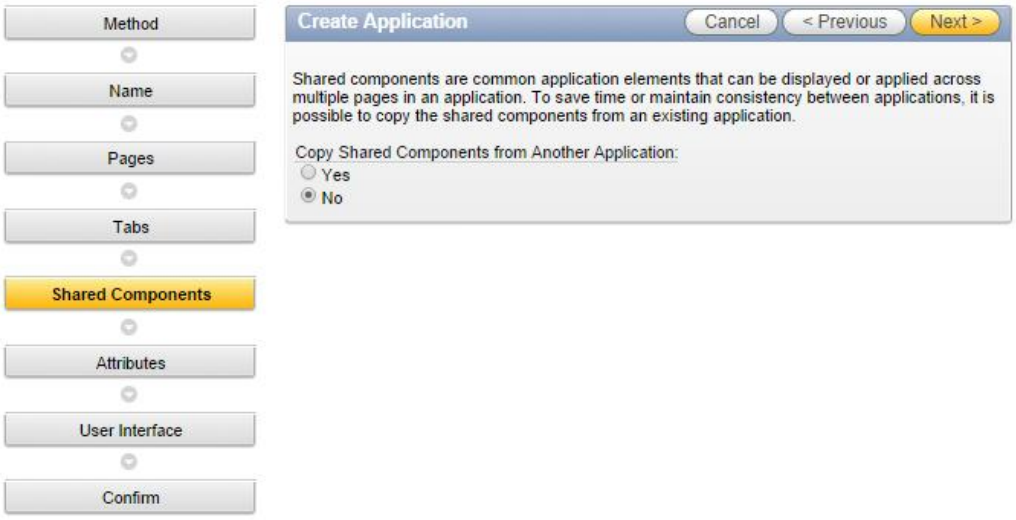


Gráfico 3. 76: Creación de Aplicación Configuración

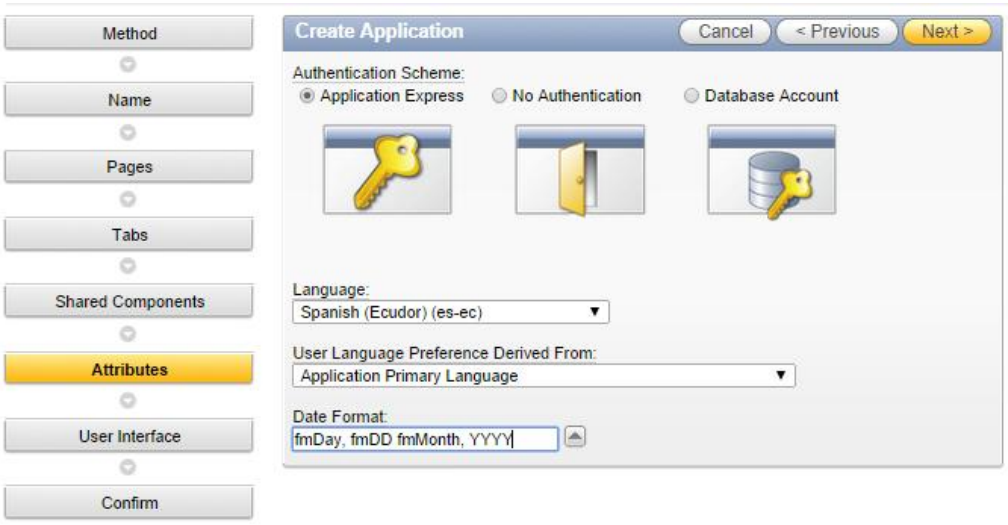


Gráfico 3. 77: Creación de Aplicación Seguridades

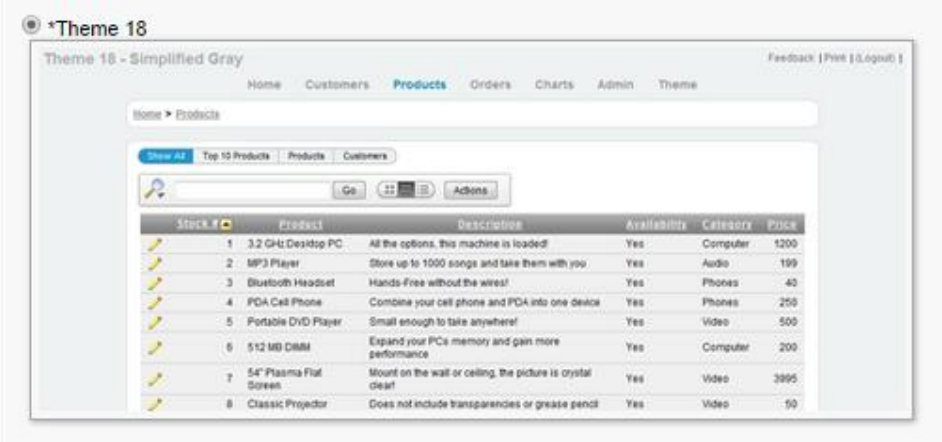


Gráfico 3. 78: Creación de Aplicación visualización

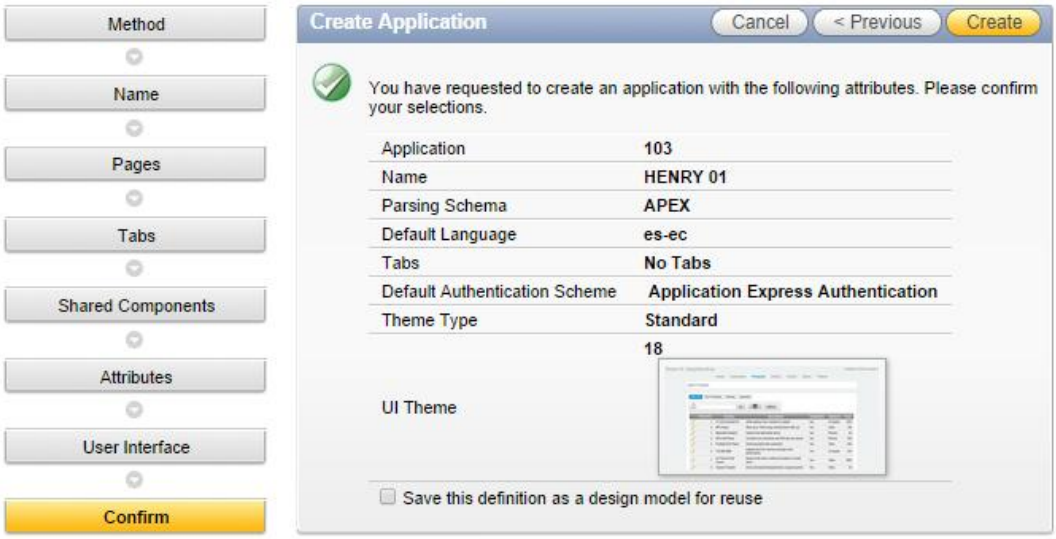


Gráfico 3. 79: Aplicación Creada

Una vez que se terminó con la configuración de la aplicación pero como forma de visualización iniciamos con la creación de las tablas de Bases de datos las cuales tendrá la aplicación para seguir con la creación del Sistemas de Gestión del Talento Humano.

3.4.2.4. Creación de Tablas

Para la creación de las tablas lo primero que se hiso es el modelo entidad relación de Data Modeler que es una herramienta gratuita de Oracle que nos permite luego de la creación de las mismas poder tener las sentencias SQL que permitirán ingresar en Apex para la creación de las tablas.

CREATE TABLE Accesos
(N_Pagina NUMBER NOT NULL , T_Usuario_T_Usuario_ID VARCHAR2 (50 CHAR) NOT NULL) ;

ALTER TABLE Accesos ADD CONSTRAINT Accesos_PK PRIMARY KEY (N_Pagina, T_Usuario_T_Usuario_ID) ;

CREATE TABLE Actitud
(Actitud_ID NUMBER NOT NULL , Puntaje NUMBER , Detalle VARCHAR2 (100 CHAR)) ;

ALTER TABLE Actitud ADD CONSTRAINT Actitud_PK PRIMARY KEY (Actitud_ID);

CREATE TABLE Banco_Preguntas
(Banco_PreguntasID NUMBER NOT NULL , Pregunta VARCHAR2 (100 CHAR), Clima_Laboral_ID NUMBER NOT NULL) ;

ALTER TABLE Banco_Preguntas ADD CONSTRAINT BancoPreguntas_PK PRIMARY KEY (Banco_PreguntasID) ;

CREATE TABLE Candidatos

(Candidato_Id NUMBER NOT NULL, Nombres VARCHAR2 (100), Apellidos VARCHAR2 (100), correo VARCHAR2 (50), teléfono VARCHAR2 (20 CHAR), hojaVida BLOB, Mimetype VARCHAR2 (255 CHAR), Filename VARCHAR2 (200), Last_Update DATE, Charset VARCHAR2 (250 CHAR), Name VARCHAR2 (250 CHAR), Solicitud_Id NUMBER NOT NULL, Cedula VARCHAR2 (12 CHAR), Nacionalidad VARCHAR2 (100), Fecha_Nac DATE, Direccion VARCHAR2 (200 CHAR), Sexo VARCHAR2 (10), Numcargas NUMBER, Salario NUMBER, Movil NUMBER, Photo BLOB, Educacion VARCHAR2 (25 CHAR), Certificados VARCHAR2 (25 CHAR), A_Experiencia VARCHAR2 (25 CHAR), Genero VARCHAR2 (25 CHAR), Disponibilidad VARCHAR2 (25 CHAR));

ALTER TABLE Candidatos ADD CONSTRAINT Candidatos_PK PRIMARY KEY (Candidato_Id);

CREATE TABLE Cargos

(Cargo_Id NUMBER NOT NULL, Nombre VARCHAR2 (100), Pro_Puesto VARCHAR2 (100 CHAR), Edad VARCHAR2 (100), Genero VARCHAR2 (100 CHAR), Esta_Civil VARCHAR2 (100 CHAR), Eduacacion VARCHAR2 (100 CHAR), Especializacion VARCHAR2 (100 CHAR), Entrenamiento VARCHAR2

(100 CHAR), Experiencia VARCHAR2 (100 CHAR), Disponivilidad VARCHAR2 (100 CHAR), Per_Funciones VARCHAR2 (100 CHAR), Perfli_Hab_Des VARCHAR2 (100 CHAR), Departamento_Id NUMBER NOT NULL) ;

ALTER TABLE Cargos ADD CONSTRAINT Cargos_PK PRIMARY KEY (Cargo_Id, Departamento_Id) ;

CREATE TABLE Certificados

(Certificados_ID NUMBER NOT NULL, Puntaje NUMBER, Detalle VARCHAR2 (100 CHAR));

ALTER TABLE Certificados ADD CONSTRAINT Certificados_PK PRIMARY KEY (Certificados_ID) ;

CREATE TABLE Certificados_Perso

(Certificados_Perso_ID NUMBER NOT NULL, Puntaje NUMBER, Detalle VARCHAR2 (25 CHAR));

ALTER TABLE Certificados_Perso ADD CONSTRAINT Certificados_Perso_PK PRIMARY KEY (Certificados_Perso_ID) ;

CREATE TABLE Climalaboral

(ClimaLaboral_ID NUMBER NOT NULL, fecha DATE, Tema VARCHAR2 (100 CHAR), Descripcion CLOB, Estado VARCHAR2 (50) DEPARTAMENTO_ID NUMBER);

ALTER TABLE Climalaboral ADD CONSTRAINT ClimaLaboral_PK PRIMARY KEY (ClimaLaboral_ID) ;

CREATE TABLE Conocimientos

(Conocimientos_ID NUMBER NOT NULL, Puntaje NUMBER, Detalle VARCHAR2 (100 CHAR)) ;

ALTER TABLE Conocimientos ADD CONSTRAINT Conocimientos_PK PRIMARY KEY (Conocimientos_ID) ;

CREATE TABLE Departamentos

(Departamento_Id NUMBER NOT NULL, Nombre VARCHAR2 (50), Descripcion CLOB);

ALTER TABLE Departamentos ADD CONSTRAINT Departamentos_PK PRIMARY KEY (Departamento_Id) ;

CREATE TABLE Disponibilidad

(Disp_ID NUMBER NOT NULL, Puntaje NUMBER,

Detalle VARCHAR2 (50 CHAR)) ;

ALTER TABLE Disponibilidad ADD CONSTRAINT Disponibilidad_PK

PRIMARY KEY (Disp_ID) ;

CREATE TABLE Eduacion

(Educacion_ID NUMBER NOT NULL, Puntaje NUMBER, Detalle

VARCHAR2 (50 CHAR)) ;

ALTER TABLE Eduacion ADD CONSTRAINT Eduacion_PK PRIMARY KEY

(Educacion_ID) ;

CREATE TABLE Empleados

(Empleado_Id NUMBER NOT NULL, Nombres VARCHAR2 (100),

Apellidos VARCHAR2 (100), Cedula VARCHAR2 (12 CHAR), Nacionalidad

VARCHAR2 (100), Fecha_Nac DATE, Direccion VARCHAR2 (200), Sexo

VARCHAR2 (5), NumCargas NUMBER, Salario NUMBER, Telefono

VARCHAR2 (40), Movil VARCHAR2 (40), MIMETYPE VARCHAR2 (255

BYTE), FILENAME VARCHAR2 (255 BYTE), LAST_UPDATE DATE ,

NAME VARCHAR2 (30 BYTE), PHOTO BLOB, Cod_Carpeta

VARCHAR2 (10 CHAR), INDUCCION VARCHAR2 (200 CHAR),

Cargo_Id NUMBER NOT NULL, Fecha_Inicio DATE, Emp_Empleados_Id NUMBER, Cargos_Departamento_Id NUMBER NOT NULL, ESTADO VARCHAR2 (10 CHAR));

ALTER TABLE Empleados ADD CONSTRAINT Empleados_PK PRIMARY KEY (Empleado_Id) ;

CREATE TABLE Ent_Total

(Ent_Total_ID NUMBER NOT NULL, Detalle VARCHAR2 (50 CHAR), Valor NUMBER);

ALTER TABLE Ent_Total ADD CONSTRAINT Ent_Total_PK PRIMARY KEY (Ent_Total_ID) ;

CREATE TABLE Entrevistas

(entrevista_id NUMBER NOT NULL, selecAsp_Id NUMBER NOT NULL, fecha DATE, usuario_id VARCHAR2 (60) NOT NULL, descripcion VARCHAR2 (100), puntaje NUMBER, prueba NUMBER, entrevista NUMBER, documentos BLOB, MIMETYPE VARCHAR2(255 BYTE), FILENAME VARCHAR2 (255 BYTE), LAST_UPDATE DATE, CHARSET VARCHAR2 (128 BYTE), NAME VARCHAR2 (30 BYTE), SelAsp_Sol_Id NUMBER NOT NULL, SelAspi_Can_Id NUMBER NOT NULL) ;

ALTER TABLE Entrevistas ADD CONSTRAINT Entrevistas_PK PRIMARY KEY (entrevista_id);

CREATE TABLE Evaluaciones

(Evaluacion_ID NUMBER NOT NULL, EMPLEADO_ID NUMBER NOT NULL, fecha DATE, descripción VARCHAR2 (100), puntaje NUMBER, prueba NUMBER, documentos BLOB, Sol_Eva_Cap_Cap_Eva_ID NUMBER NOT NULL);

ALTER TABLE Evaluaciones ADD CONSTRAINT Evaluaciones_PK PRIMARY KEY (Evaluacion_ID) ;

CREATE TABLE Experiencia

(Experiencia_ID NUMBER NOT NULL, Puntaje NUMBER, Detalle VARCHAR2 (50 CHAR)) ;

ALTER TABLE Experiencia ADD CONSTRAINT Experiencia_PK PRIMARY KEY (Experiencia_ID) ;

CREATE TABLE Fluides

(Fluides_ID NUMBER NOT NULL, Puntaje NUMBER, Detalle VARCHAR2 (100 CHAR)) ;

ALTER TABLE Fluides ADD CONSTRAINT Fluides_PK PRIMARY KEY (Fluides_ID) ;

CREATE TABLE Formalidad

(Formalidad_ID NUMBER NOT NULL, Puntaje NUMBER, Detalle VARCHAR2 (100 CHAR));

ALTER TABLE Formalidad ADD CONSTRAINT Formalidad_PK PRIMARY KEY (Formalidad_ID);

CREATE TABLE Genero

Genero_ID NUMBER NOT NULL, Puntale NUMBER, Detalle VARCHAR2 (50 CHAR));

ALTER TABLE Genero ADD CONSTRAINT Genero_PK PRIMARY KEY (Genero_ID);

CREATE TABLE His_Empleados

(His_Empleado_ID NUMBER NOT NULL, Sueldo NUMBER, Empleado_Id NUMBER NOT NULL, Cargos_Cargo_Id NUMBER NOT NULL, Fecha_Inicio DATE, Fecha_Fin DATE, Tiempo_Cargo NUMBER, Cargos_Departamento_Id NUMBER NOT NULL);

ALTER TABLE His_Empleados ADD CONSTRAINT IS_PERSONALES_PK
PRIMARY KEY (His_Empleado_ID);

CREATE TABLE Literal
(Literal_ID NUMBER NOT NULL, Nombre VARCHAR2 (200 CHAR) ,
orden NUMBER, Banco_PreguntasID NUMBER NOT NULL) ;

ALTER TABLE Literal ADD CONSTRAINT Literales_PK PRIMARY KEY
(Literal_ID);

CREATE TABLE Omo_PunTotal
(Omo_ID NUMBER NOT NULL, Detalle VARCHAR2 (25), Valor NUMBER);

ALTER TABLE Omo_PunTotal ADD CONSTRAINT Omo_PunTotal_PK
PRIMARY KEY (Omo_ID) ;

CREATE TABLE Otros_Certificados
(O_Certificados_ID NUMBER NOT NULL, Puntaje NUMBER, Detalle
VARCHAR2 (25 CHAR));

ALTER TABLE Otros_Certificados ADD CONSTRAINT
Otros_Certificados_PK PRIMARY KEY (O_Certificados_ID) ;

CREATE TABLE PROCAUTORIZAR

(PROCAUT_ID NUMBER NOT NULL, APLICACION VARCHAR2 (100), VISIBLE VARCHAR2 (5), AUTORIZACION VARCHAR2 (5), USUARIO_ID VARCHAR2 (60));

ALTER TABLE PROCAUTORIZAR ADD CONSTRAINT PROCAUTORIZAR_PK PRIMARY KEY (PROCAUT_ID);

CREATE TABLE Permiso_Empleados

(Permiso_Emp_ID NUMBER NOT NULL, Fecha_Perm_Ini DATE, Fecha_Perm_Fin DATE, Motivo VARCHAR2 (100 CHAR), Observaciones VARCHAR2 (100 CHAR), Empl_Empleado_Id NUMBER NOT NULL);

ALTER TABLE Permiso_Empleados ADD CONSTRAINT Permisos_PK PRIMARY KEY (Permiso_Emp_ID) ;

CREATE TABLE Resultados

(Resultado_ID NUMBER NOT NULL, Literal_ID NUMBER NOT NULL, Porcentaje NUMBER);

ALTER TABLE Resultados ADD CONSTRAINT Resultados_PK PRIMARY KEY (Resultado_ID) ;

CREATE TABLE Selec_Empleados

(Selec_Empleado NUMBER NOT NULL, Empleado_Id NUMBER NOT NULL, Eva_Cap_ID NUMBER NOT NULL) ;

ALTER TABLE Selec_Empleados ADD CONSTRAINT Selec_Empleados_PK PRIMARY KEY (Selec_Empleado, Eva_Cap_ID) ;

CREATE TABLE SeleccionAspirante

(selecAsp_Id NUMBER NOT NULL, Solicitud_Id NUMBER NOT NULL, Candidato_Id NUMBER NOT NULL , ContinuaSelec VARCHAR2 (5) , Cedula VARCHAR2 (12)) ;

ALTER TABLE SeleccionAspirante ADD CONSTRAINT SeleccionAspirante_PK PRIMARY KEY (selecAsp_Id, Solicitud_Id, Candidato_Id) ;

CREATE TABLE Sol_Eva_Cap

(Cap_Eva_ID NUMBER NOT NULL,Tipo_O VARCHAR2 (100 CHAR), Fecha DATE, Tema VARCHAR2 (100 CHAR), Descripcion VARCHAR2 (100 CHAR), F_Inicio DATE, F_Fin DATE, Num_Vacantes NUMBER, Ubicacion VARCHAR2 (100 CHAR), Comentarios VARCHAR2 (100 CHAR), Departamento_Id NUMBER NOT NULL) ;

ALTER TABLE Sol_Eva_Cap ADD CONSTRAINT Sol_Eva_Cap_PK PRIMARY KEY (Cap_Eva_ID) ;

CREATE TABLE SolicitudesPersonal

(Solicitud_Id NUMBER NOT NULL, fecha DATE, Experiencia CLOB , FechaInicio DATE, numeroVacantes NUMBER , UBICACION VARCHAR2 (50) , comentarios VARCHAR2 (100), TIPO_PUBLI VARCHAR2 (50), Fecha_fin_publi DATE, APROBACION VARCHAR2 (50), OBSERVACIONES_APROBACION VARCHAR2 (200 CHAR), AUTORIZACION VARCHAR2 (50), Cargos_Cargo_Id NUMBER NOT NULL, Cargos_Departamento_Id NUMBER NOT NULL, Estado CHAR (1 CHAR));

ALTER TABLE SolicitudesPersonal ADD CONSTRAINT SolicitudesPersonal_PK PRIMARY KEY (Solicitud_Id);

CREATE TABLE T_Usuario

(T_Usuario_ID VARCHAR2 (50 CHAR) NOT NULL) ;

ALTER TABLE T_Usuario ADD CONSTRAINT T_Usuario_PK PRIMARY KEY (T_Usuario_ID) ;

CREATE TABLE Usuarios

(usuario_id VARCHAR2 (60) NOT NULL, Nombres VARCHAR2 (100) ,

```
Apellidos VARCHAR2 (100), Password VARCHAR2 (100) ,
T_Usuario_T_Usuario_ID VARCHAR2 (50 CHAR) NOT NULL) ;

ALTER TABLE Usuarios ADD CONSTRAINT Usuarios_PK PRIMARY KEY (
usuario_id ) ;

ALTER TABLE Accesos ADD CONSTRAINT Accesos_T_Usuario_FK
FOREIGN KEY ( T_Usuario_T_Usuario_ID ) REFERENCES T_Usuario (
T_Usuario_ID ) ;

ALTER TABLE Banco_Preguntas ADD CONSTRAINT BancClima_laboral_FK
FOREIGN KEY ( Clima_Laboral_ID ) REFERENCES Climalaboral (
ClimaLaboral_ID ) ONDELETE CASCADE ;

ALTER TABLE Candidatos ADD CONSTRAINT Canndidatos_Sol_Person_FK
FOREIGN KEY ( Solicitud_Id ) REFERENCES SolicitudesPersonal (
Solicitud_Id ) ON  DELETE CASCADE ;

ALTER TABLE Cargos ADD CONSTRAINT Cargos_Departamentos_FK
FOREIGN KEY ( Departamento_Id ) REFERENCES Departamentos (
Departamento_Id ) ON  DELETE CASCADE ;
```

```
ALTER TABLE Empleados ADD CONSTRAINT Emp_Empleados_FK
FOREIGN KEY ( Emp_Empleados_Id ) REFERENCES Empleados (
Empleado_Id ) ON  DELETE CASCADE ;

ALTER TABLE Empleados ADD CONSTRAINT Empleados_Cargos_FK
FOREIGN KEY ( Cargo_Id, Cargos_Departamento_Id ) REFERENCES Cargos (
Cargo_Id, Departamento_Id ) ON DELETE CASCADE ;

ALTER TABLE Entrevistas ADD CONSTRAINT Entre_SelAspirante_FK
FOREIGN KEY ( selecAsp_Id, SelAsp_Sol_Id, SelAspi_Can_Id )
REFERENCES SeleccionAspirante ( selecAsp_Id, Solicitud_Id, Candidato_Id )
ON DELETE CASCADE ;

ALTER TABLE Evaluaciones ADD CONSTRAINT Eval_Sol_Eva_Cap_FK
FOREIGN KEY ( Sol_Eva_Cap_Cap_Eva_ID ) REFERENCES Sol_Eva_Cap (
Cap_Eva_ID ) ;

ALTER TABLE Evaluaciones ADD CONSTRAINT Evalua_Empleados_FK
FOREIGN KEY ( EMPLEADO_ID ) REFERENCES Empleados ( Empleado_Id
) ON  DELETE CASCADE ;

ALTER TABLE His_Empleados ADD CONSTRAINT Cargos_FK FOREIGN
KEY ( Cargos_Cargo_Id, Cargos_Departamento_Id ) REFERENCES Cargos (
Cargo_Id, Departamento_Id ) ON  DELETE CASCADE ;
```

```
ALTER TABLE His_Empleados ADD CONSTRAINT Emple_FK FOREIGN
KEY ( Empleado_Id ) REFERENCES Empleados ( Empleado_Id ) ON DELETE
CASCADE;

ALTER TABLE Literal ADD CONSTRAINT Literales_BancoPreguntas_FK
FOREIGN KEY ( Banco_PreguntasID ) REFERENCES Banco_Preguntas (
Banco_PreguntasID ) ON DELETE CASCADE ;

ALTER TABLE Permiso_Empleados ADD CONSTRAINT
Perm_Empl_Empleados_FK FOREIGN KEY ( Empl_Empleado_Id )
REFERENCES Empleados ( Empleado_Id ) ON  DELETE CASCADE ;

ALTER TABLE Resultados ADD CONSTRAINT Resultados_Literales_FK
FOREIGN KEY ( Literal_ID ) REFERENCES Literal ( Literal_ID )
ON DELETE CASCADE ;

ALTER TABLE Selec_Empleados ADD CONSTRAINT Emplead_FK
FOREIGN KEY ( Empleado_Id ) REFERENCES Empleados ( Empleado_Id )
ON DELETE CASCADE ;

ALTER TABLE Selec_Empleados ADD CONSTRAINT Sol_Eva_Cap_FK
FOREIGN KEY ( Eva_Cap_ID ) REFERENCES Sol_Eva_Cap ( Cap_Eva_ID )
ON DELETE CASCADE ;
```

```
ALTER TABLE SeleccionAspirante ADD CONSTRAINT
SelAspirante_Candidatos_FK FOREIGN KEY ( Candidato_Id ) REFERENCES
Candidatos ( Candidato_Id ) ON DELETE CASCADE ;

ALTER TABLE SeleccionAspirante ADD CONSTRAINT
SelAspirante_SolPersonal_FK FOREIGN KEY ( Solicitud_Id ) REFERENCES
SolicitudesPersonal ( Solicitud_Id ) ;

ALTER TABLE Sol_Eva_Cap ADD CONSTRAINT Sol_Eva_Cap_Dep_FK
FOREIGN KEY ( Departamento_Id ) REFERENCES Departamentos (
Departamento_Id ) ON DELETE CASCADE ;

ALTER TABLE SolicitudesPersonal ADD CONSTRAINT
SolicitudesPersonal_Cargos_FK FOREIGN KEY ( Cargos_Cargo_Id,
Cargos_Departamento_Id ) REFERENCES Cargos ( Cargo_Id, Departamento_Id
) ON  DELETE CASCADE ;

ALTER TABLE Usuarios ADD CONSTRAINT Usuarios_T_Usuario_FK
FOREIGN KEY ( T_Usuario_T_Usuario_ID ) REFERENCES T_Usuario (
T_Usuario_ID ) ;
```

3.4.2.6. Ingreso de las Sentencias SQL

Luego de haber creado las tablas y de obtener las sentencias SQL nos dirigimos a Apex donde damos clic en la parte superior izquierda en “SQL Worksshop” en el menú principal.



Gráfico 3. 80: Configuración de la Aplicación

Luego de haber dado clic se visualizara la siguiente pantalla donde se dará clic en “SQL Commands”.

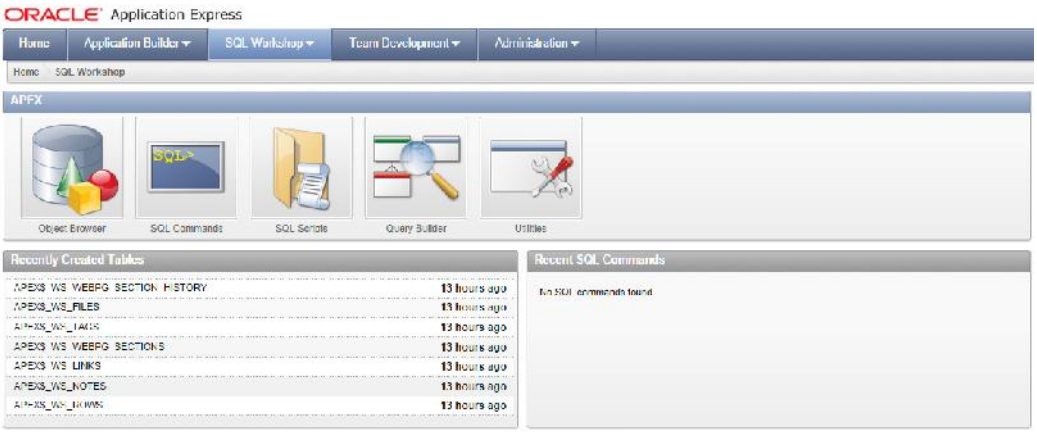


Gráfico 3. 81: Opciones de SQL

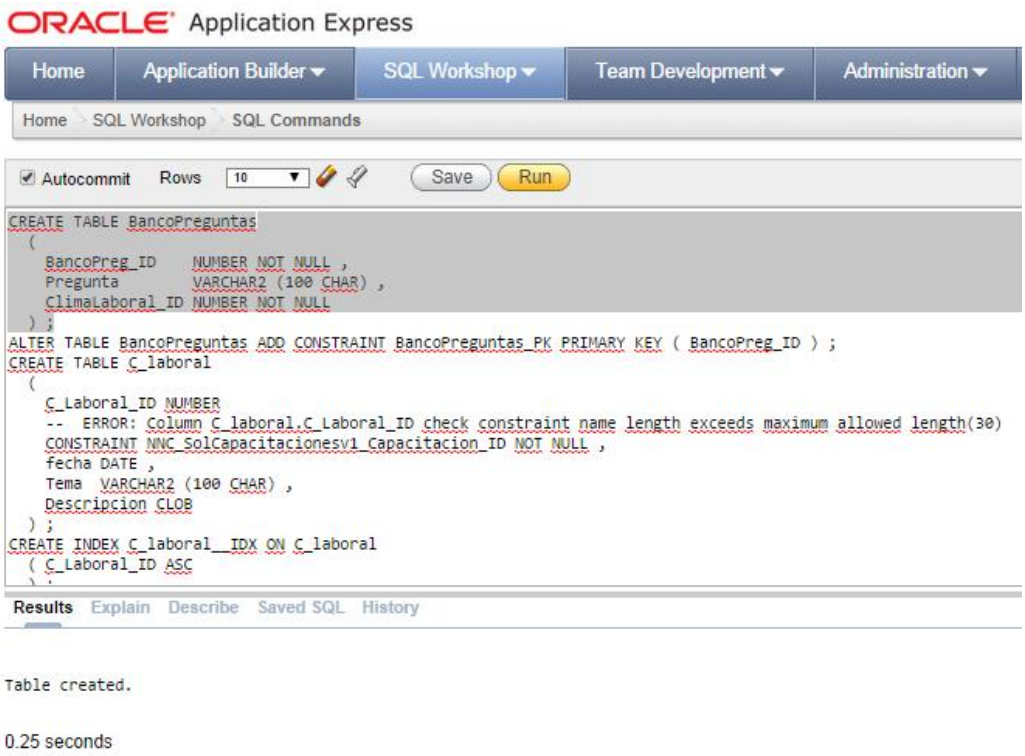


Gráfico 3. 82: Creación de Tablas

Esto se tendrá que hacer con cada una de las sentencias para así estén creadas las tablas y sus relaciones.

3.4.2.7. Creación de Secuenciales

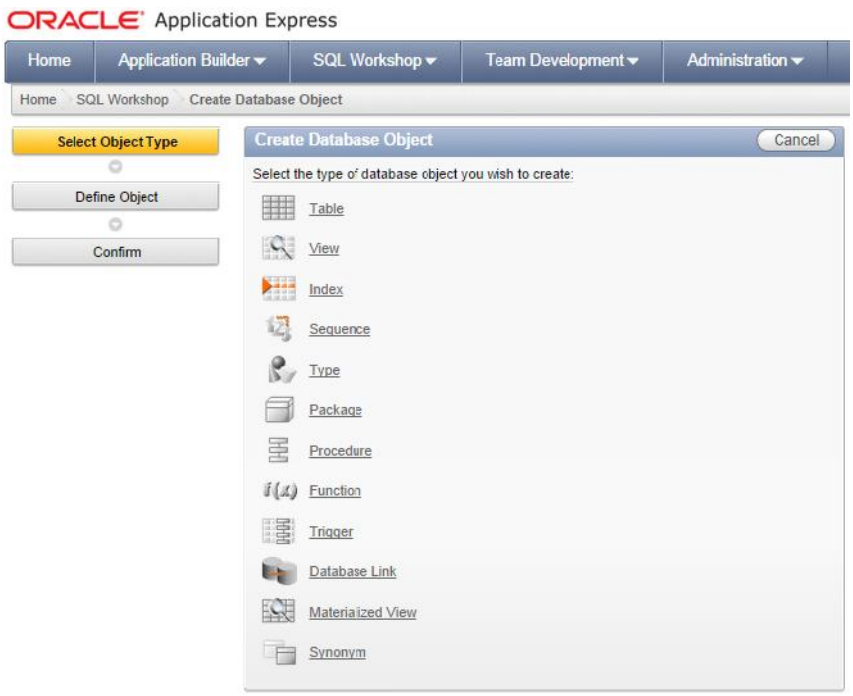


Gráfico 3. 83: Pantalla Creación de Objetos

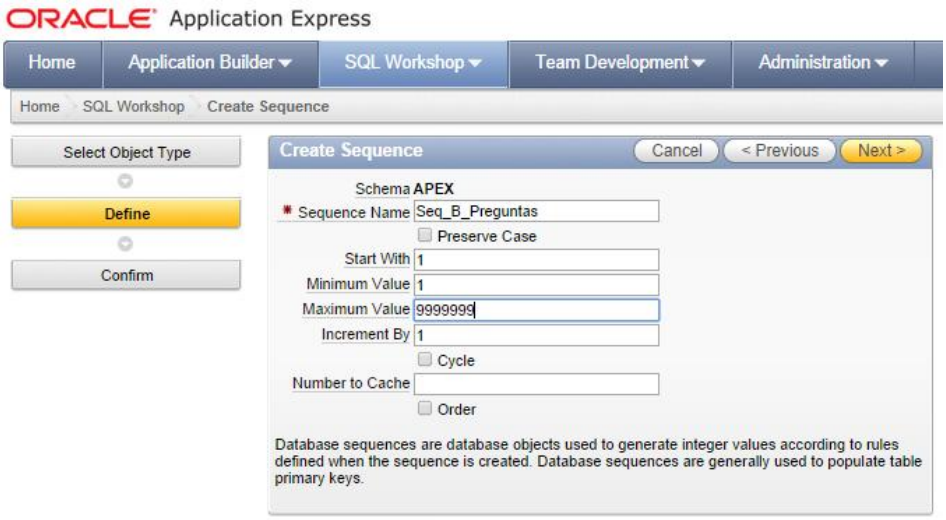


Gráfico 3. 84: Creación de Secuenciales

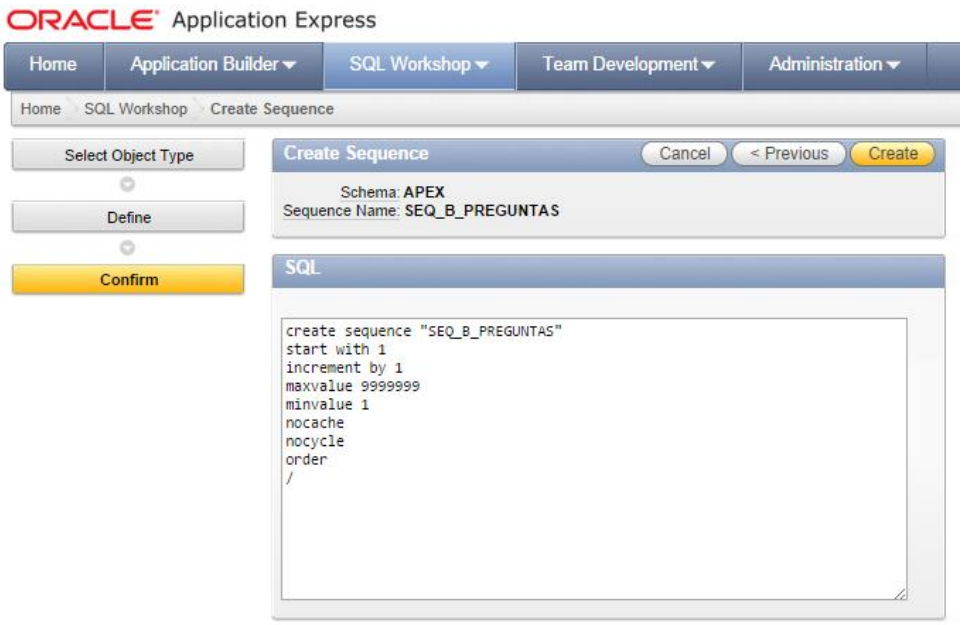


Gráfico 3. 85: Secuencia Creado

3.4.2.7. Creación de Páginas

En la aplicación Apex se creara cada una de las pantallas, estás serán igual a las tablas que se crearon porque permitirán el ingreso de los datos de cada una de ellas.

Para la creación de las pantallas se dará clic en el Menú Principal donde dice “Home” y podremos escoger liego “Aplication Builder” para ingresar dentro de la aplicación que se está creando, esto mostrara la ventana donde podremos dar clic en “Create Page” para iniciar con creación de las páginas.

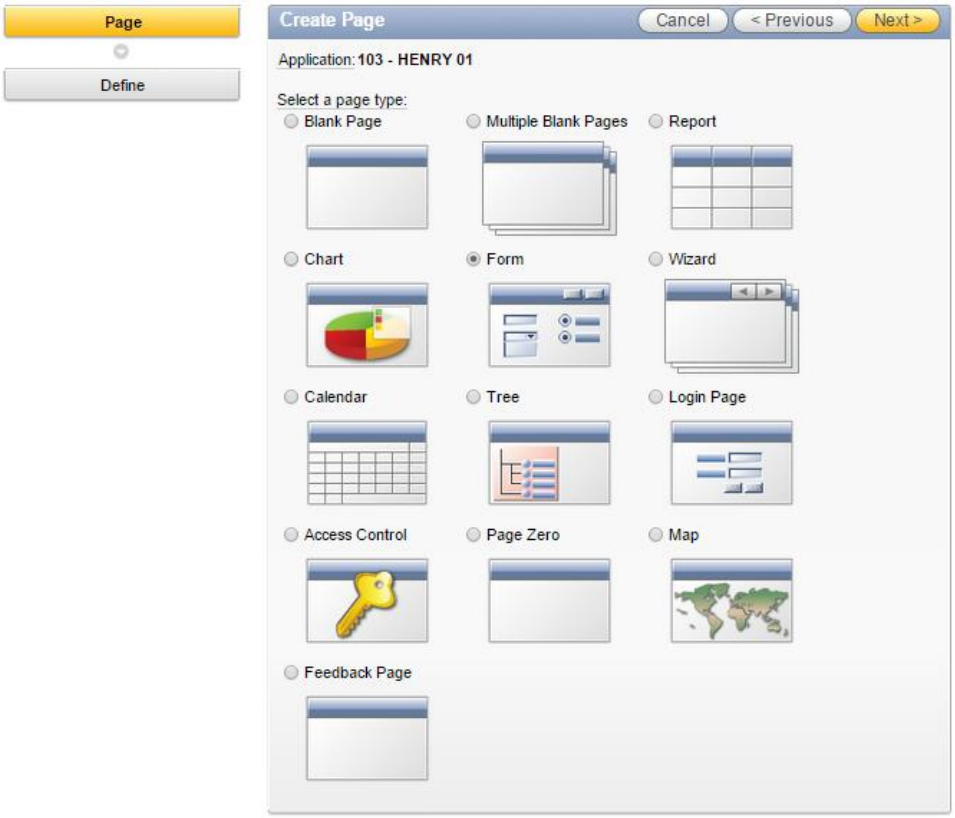
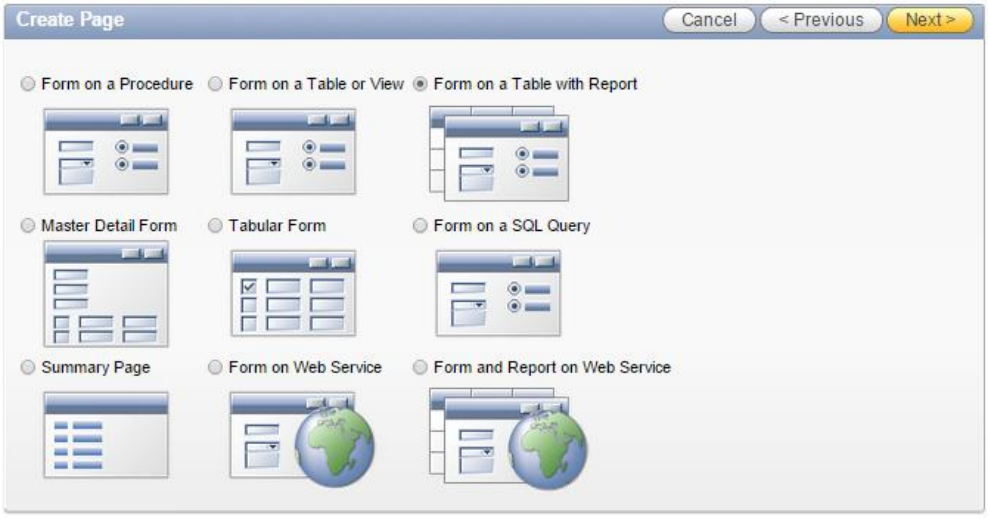
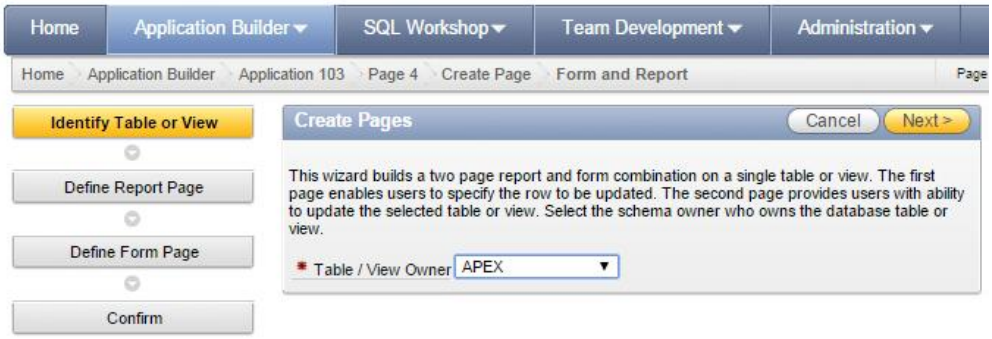
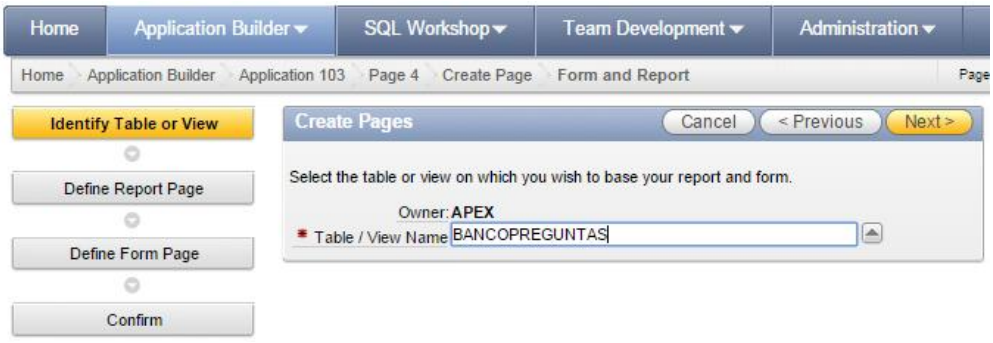
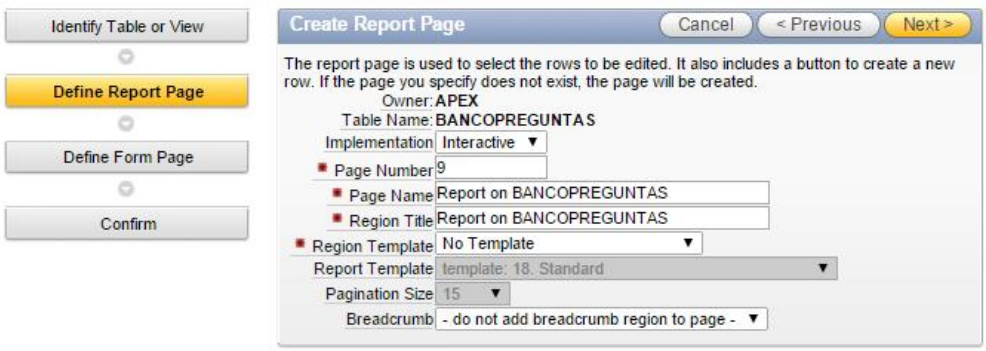


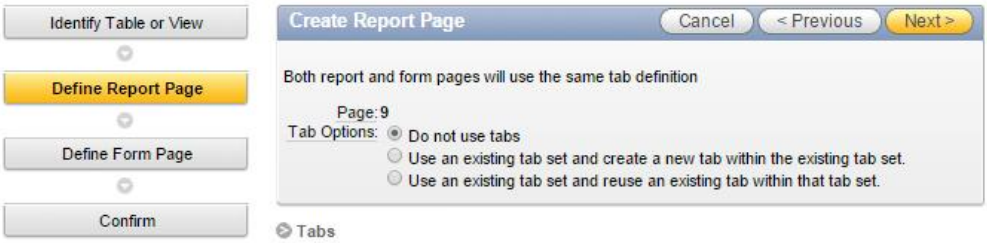
Gráfico 3. 86: Creación de Paginas

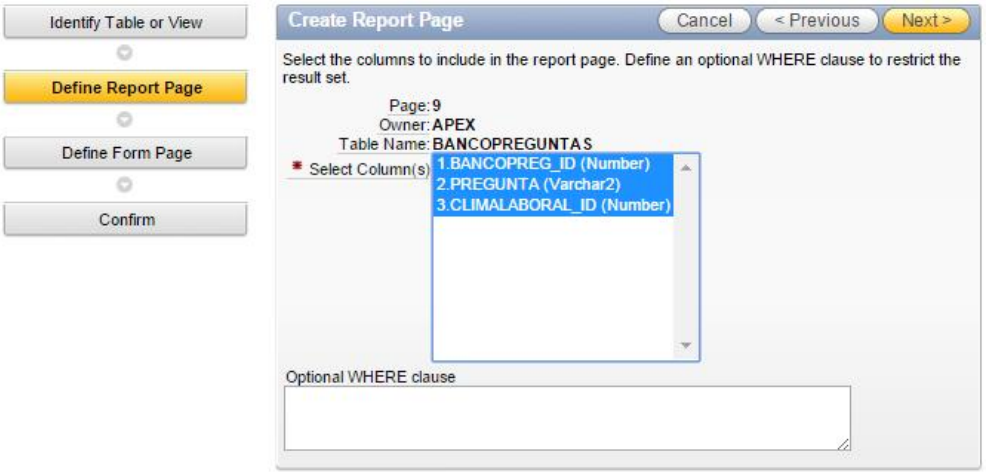

Create Page
Cancel
< Previous
Next >
Form on a Procedure
Form on a Table or View
Form on a Table with Report
Master Detail Form
Tabular Form
Form on a SQL Query
Summary Page
Form on Web Service
Form and Report on Web Service

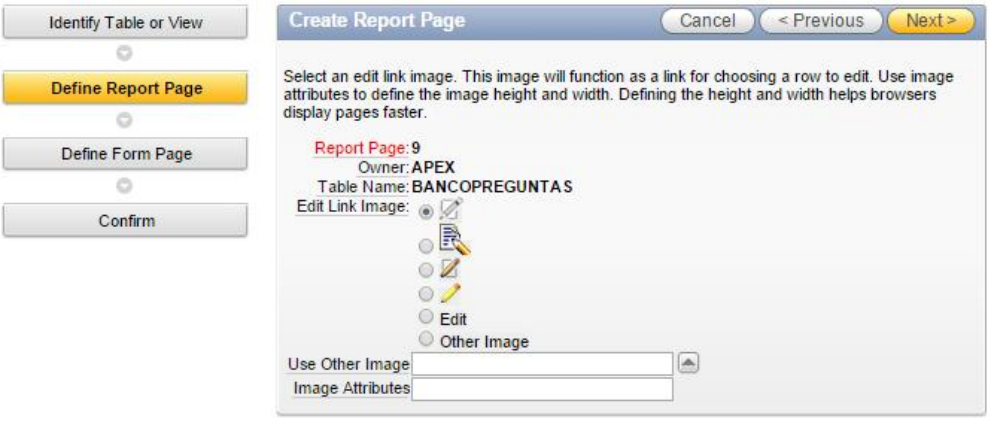

Home
Application Builder
SQL Workshop
Team Development
Administration
Home > Application Builder > Application 103 > Page 4 > Create Page > Form and Report
Identify Table or View
Define Report Page
Define Form Page
Confirm
Create Pages
Cancel
Next >
This wizard builds a two page report and form combination on a single table or view. The first page enables users to specify the row to be updated. The second page provides users with ability to update the selected table or view. Select the schema owner who owns the database table or view.
Table / View Owner
APEX

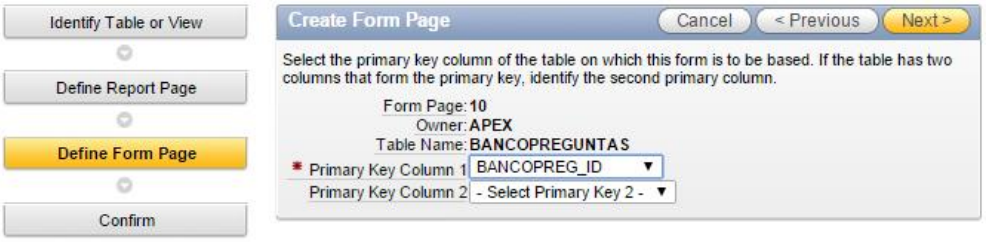

Home
Application Builder
SQL Workshop
Team Development
Administration
Home > Application Builder > Application 103 > Page 4 > Create Page > Form and Report
Identify Table or View
Define Report Page
Define Form Page
Confirm
Create Pages
Cancel
< Previous
Next >
Select the table or view on which you wish to base your report and form.
Owner: APEX
Table / View Name
BANCOPREGUNTAS

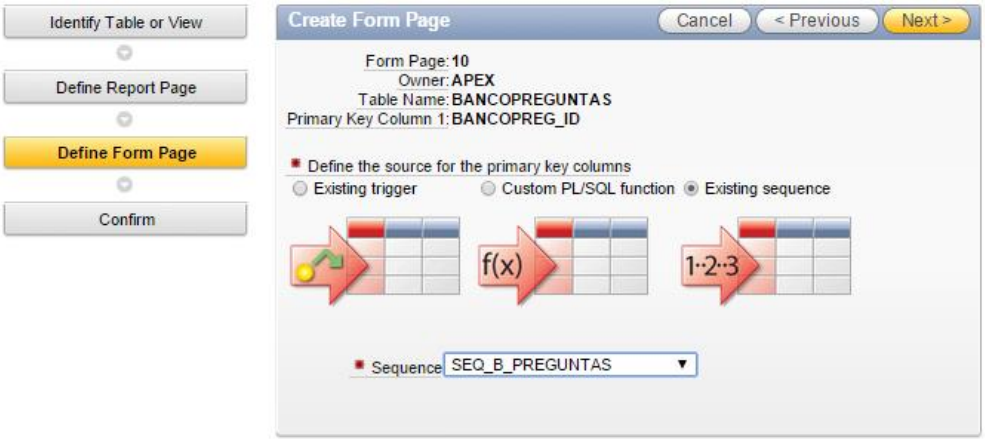

Identify Table or View
Define Report Page
Define Form Page
Confirm
Create Report Page
Cancel
< Previous
Next >
The report page is used to select the rows to be edited. It also includes a button to create a new row. If the page you specify does not exist, the page will be created.
Owner: APEX
Table Name: BANCOPREGUNTAS
Implementation
Interactive
Page Number
9
Page Name
Report on BANCOPREGUNTAS
Region Title
Report on BANCOPREGUNTAS
Region Template
No Template
Report Template
template: 18. Standard
Pagination Size
15
Breadcrumb
- do not add breadcrumb region to page -

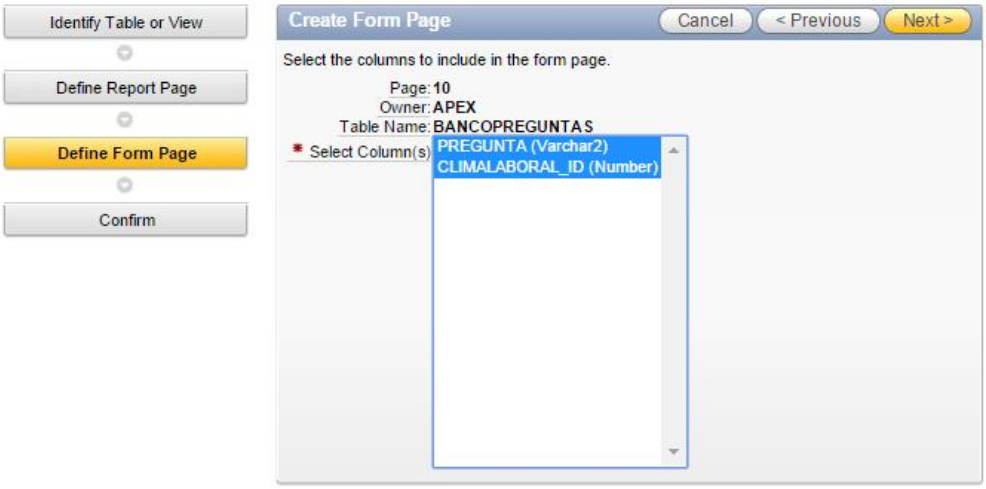

Identify Table or View
Define Report Page
Define Form Page
Confirm
Create Report Page
Cancel
< Previous
Next >
Both report and form pages will use the same tab definition
Page: 9
Tab Options:
Do not use tabs
Use an existing tab set and create a new tab within the existing tab set.
Use an existing tab set and reuse an existing tab within that tab set.
Tabs

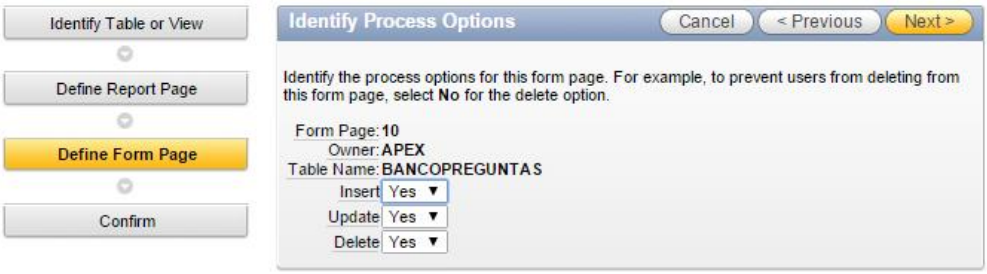

Identify Table or View
Define Report Page
Define Form Page
Confirm
Create Report Page
Cancel
< Previous
Next >
Select the columns to include in the report page. Define an optional WHERE clause to restrict the result set.
Page: 9
Owner: APEX
Table Name: BANCOPREGUNTAS
Select Column(s)
1.BANCOPREG_ID (Number)
2.PREGUNTA (Varchar2)
3.CLIMALABORAL_ID (Number)
Optional WHERE clause

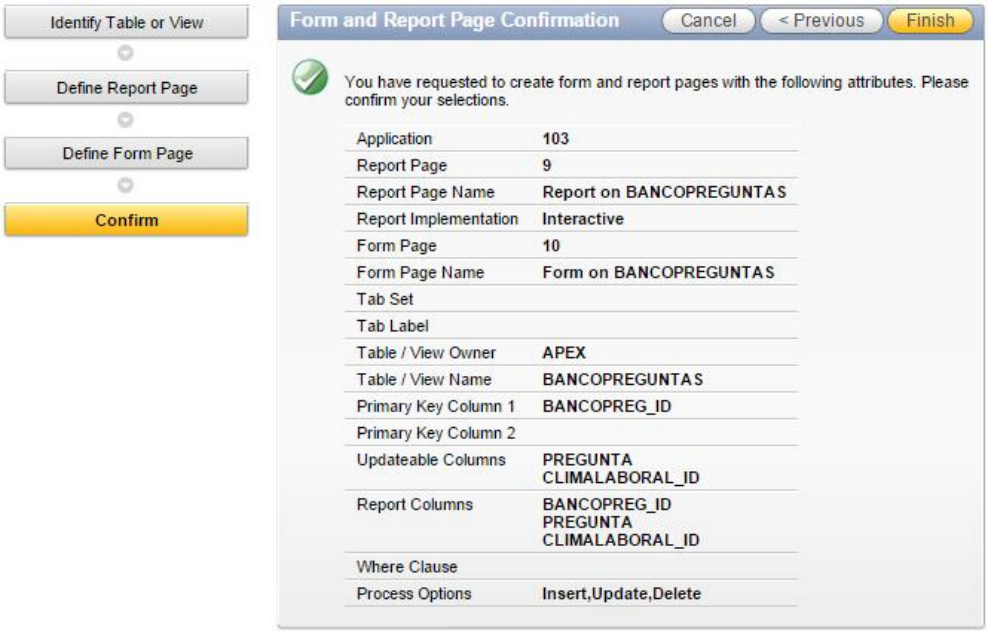

Identify Table or View
Define Report Page
Define Form Page
Confirm
Create Report Page
Cancel
< Previous
Next >
Select an edit link image. This image will function as a link for choosing a row to edit. Use image attributes to define the image height and width. Defining the height and width helps browsers display pages faster.
Report Page: 9
Owner: APEX
Table Name: BANCOPREGUNTAS
Edit Link Image:
Edit
Other Image
Use Other Image
Image Attributes


Identify Table or View
Define Report Page
Define Form Page
Confirm
Create Form Page
Cancel
< Previous
Next >
Select the primary key column of the table on which this form is to be based. If the table has two columns that form the primary key, identify the second primary column.
Form Page: 10
Owner: APEX
Table Name: BANCOPREGUNTAS
Primary Key Column 1
BANCOPREG_ID
Primary Key Column 2
- Select Primary Key 2 -


Identify Table or View
Define Report Page
Define Form Page
Confirm
Create Form Page
Cancel
< Previous
Next >
Form Page: 10
Owner: APEX
Table Name: BANCOPREGUNTAS
Primary Key Column 1: BANCOPREG_ID
Define the source for the primary key columns
Existing trigger
Custom PL/SQL function
Existing sequence
f(x)
1·2·3
Sequence
SEQ_B_PREGUNTAS


Identify Table or View
Define Report Page
Define Form Page
Confirm
Create Form Page
Cancel
< Previous
Next >
Select the columns to include in the form page.
Page: 10
Owner: APEX
Table Name: BANCOPREGUNTAS
Select Column(s)
PREGUNTA (Varchar2)
CLIMALABORAL_ID (Number)


Identify Table or View
Define Report Page
Define Form Page
Confirm
Identify Process Options
Cancel
< Previous
Next >
Identify the process options for this form page. For example, to prevent users from deleting from this form page, select No for the delete option.
Form Page: 10
Owner: APEX
Table Name: BANCOPREGUNTAS
Insert
Yes
Update
Yes
Delete
Yes



3.4.3. Estructura de la base de datos

El código del literal 3.4.1. fue generado por APEX

3.4.3.1. Función para validar el ingreso de usuarios

```
create or replace function AUTORIZACION(p_username in VARCHAR2, p_
password in VARCHAR2)
return BOOLEAN is
  l_password varchar2(4000);
  l_stored_password varchar2(4000);
  l_expires_on date;
  l_count number;
begin
```

```
    select count(*) into l_count from USUARIOS where NOMBRES = upp
er(p_username);
if l_count > 0 then
    select APELLIDOS into l_stored_password
    from USUARIOS where NOMBRES= upper(p_username);
if upper(ltrim(p_password)) = upper(ltrim(l_stored_password)) then
      return true;
    else
      return false;
      raise_application_error(-20100,'Error de Conexion contraseña
errada');
    end if;
 else
  return false;
  raise_application_error(-20100,'Error de Conexion usuario no
existe');
end if;
end;
```

3.4.3.2. Función para validar tipo de usuario y asignar permisos

```
create or replace function FAutorizar(p_autorizacion procautorizar
.autorizacion%type,
                                      p_usuario_id   procautorizar
.usuario_id%type)
  return boolean is
  v_reg procautorizar%rowtype;
begin
  select *
    into v_reg
    from procautorizar a
   where a.autorizacion = upper(nvl(p_autorizacion,'NO'))
     and a.usuario_id = p_usuario_id;

  if nvl(v_reg.visible,'N') = 'S' then
    return(true);
```

```
  else
    return(false);
  end if;
exception
  when no_data_found then
    raise_application_error(-20100,
                            'E R R O R ..., No existe datos  ' ||
                            p_usuario_id || ' Aut
' || p_autorizacion);

end FAutorizar;
```

3.4.3.3. Trigger para el Historial de Empleado

```
create or replace trigger "EMPLEADOS_T1"
after
update of "CARGO_ID" on "EMPLEADOS"
for each row
  declare
  id number;
begin
  select SEQ_HISTORIAL.NEXTVAL into id from dual;
    insert into HIS_EMPLEADOS (HIS_EMPLEADO_ID,SUELDO,EMPLEADO_ID,
CARGOS_CARGO_ID,FECHA_INICIO, FECHA_FIN)
values (id, :old.salario, :old.empleado_id, :new.cargo_id, :old.fe
cha_inicio, sysdate);

end;
```

3.4.3.4. Trigger para mandar un nuevo Empleado

```
create or replace trigger TRIG_DES_ACT_CONTINUASELEC
  after update OF CONTINUASELEC on seleccionaspirante
  for each row
declare
id number;
  -- local variables here
begin
  select SEQ_EMPLEADOS.NEXTVAL into id from dual;
  INSERT INTO EMPLEADOS (
empleado_id,
nombres,
apellidos,
cedula,
nacionalidad,
fecha_nac,
direccion,
sexo,
numcargas,
telefono,
movil,
```

```
candidato_id)
(SELECT id,
nombres,
apellidos,
cedula,
nacionalidad,
fecha_nac,
direccion,
sexo,
numcargas,
telefono,
movil,
candidato_id
FROM CANDIDATOS WHERE CANDIDATO_ID = :NEW.CANDIDATO_ID );
end TRIG_DES_ACT_CONTINUASELEC;
```

3.5. Implementación

3.5.1. Configuración e instalación en el Servidor

3.5.1.1. Exportación de la Base de Datos Desarrollo

Oracle Express 11g, nos da la ventaja de poder exportar toda la base de datos por medio del ejecutable llamado EXP de la siguiente dirección:

C:\oraclexe\app\oracle\product\11.2.0\server\binC:\orapp\oracle.

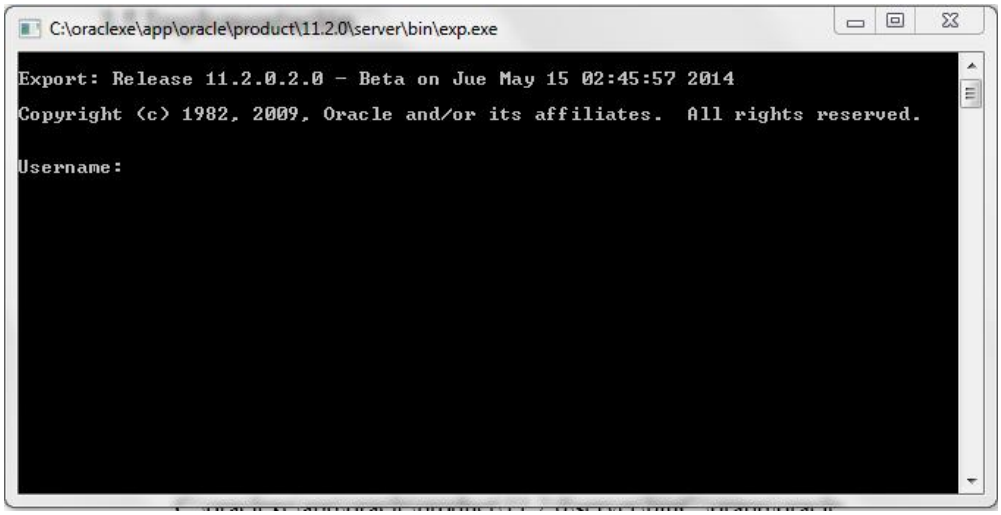


Gráfico 3. 87: Exportación de la Base de Datos Desarrollo

3.5.1.2. Importación de la Base de Datos Desarrollo

Para importar la base de datos ejecutamos el archivo IMP que está ubicado en: C:\oraclexe\app\oracle\product\11.2.0\server\binC:\orapp\oracle, con esta acción se importara toda la base de datos en su totalidad.

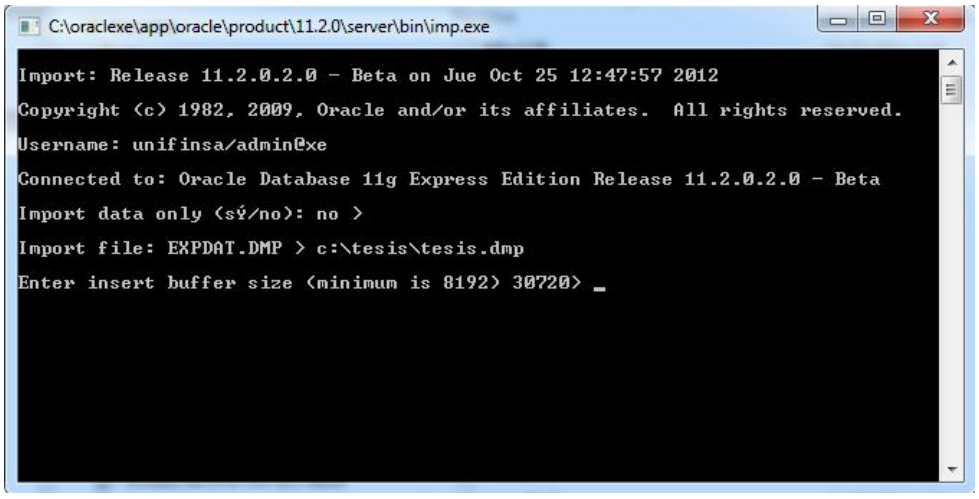


Gráfico 3. 88: Importación de la Base de Datos Desarrollo

CAPITULO IV

VALIDACION Y VERIFICACION

4.1. Conclusiones

En la implementación realizada se concluye lo siguiente:

Con la utilización de esta herramienta se tendrá una trazabilidad desde la solicitud de un nuevo empleado hasta la desvinculación del mismo en el departamento de Gestión de Talento Humano en la empresa Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A.

El sistema permite que toda la información se encuentre organizada en la BD ayudando al personal a optimizar el tiempo y no tener información duplicada.

Los procesos de Capacitación, Evaluación del Desempeño y Clima Laborar ayudan a determinar cómo es el desempeño de un trabajador y como se siente dentro de la Empresa por lo cual hay que tener mayor énfasis para saber en qué áreas ellos deben prepararse.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda que se tenga toda la información actualizada y de manera correcta para evitar que se pierda el seguimiento de un trabajador en la Empresa, esto podría ocasionar demoras y pérdida de tiempo.

El Recurso Humano es la parte principal de la empresa por lo cual se debe tener un seguimiento a su crecimiento tanto profesional como intelectual por tal razón se recomienda que se tenga actualizada la herramienta al momento de realizar una capacitación o evaluación.

BIBLIOGRAFIA

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano.* (5ta ed). Colombia: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos.* (5ta ed, pp 149-174, pp 354-395). Colombia: Mc Graw Hill.

- Océano Grupo Editorial S.A (2002). *Enciclopedia océano.* (4ta ed).

- Silíceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. (pp 50, 102-106). México D.F.: Limusa.

- Luis, G. & David, B. & Robert C. (2006). *Dirección y gestión de recursos humanos.* (3ra ed, pp 243-281). Madrid: Prentice Hall.

- Francisco, F. (2000). *Manual práctico de gestión y dirección de recursos humanos.* : Instituto Superior de Técnicas y Prácticas Bancarias.

- Alex, N. (2012). *Oracle apex best practices.* Packt Publishing.

- Javier, L. (2000). *Fundamentos para el desarrollo de aplicaciones Web.* : MP Ediciones S.A.

- Miquel, P. (2008). *Recursos humanos 3 edición.* (3ra ed). Madrid: Esic Editorial.

- George, W. (2008). *Administración de recursos humanos.* (14va ed, pp 193-195). Mexico: Cengage Learning Editores.

- Universidad Nacional Abierta y a Distancia. *Gestión del talento humano.* Recuperado de

http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/ContLin/importancia_del_talento_humano.html

- Oracle application Express. (2013). *Acerca de application express*. Recuperado de http://asktom.oracle.com/pls/apex/f?p=4600:6:0&p_lang=es

- Departamento De Ingeniería Eléctrica, Electrónica y de Control. *Aplicación Web para el conocimiento y conversión de unidades.* Recuperado de http://meteo.ieec.uned.es/www_Usumeteo2/Memoria/Capitulo3.pdf

- Ley Española. (1995). *Prevención de riesgos laborales*, (2). Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/LeyPrevencion/PDFs/leydeprevencionderiesgoslaboralesTxtAnt.pdf

- ISO. (2013). *We're ISO, the International Organization for Standardization. We develop and publish International Standards*. Recuperado de http://www.iso.org/iso/home.html

- ISO. (2013). *How to use the ISO catalogue.* Recuperado de http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/how_to_use_the_catalogue.htm

- Ieskem. (2008). ¿*Que es Oracle Apex?.* Recuperado de http://www.ieskem.com/wordpress/?p=19

GLOSARIO

Apex. - una herramienta que se ejecuta sobre una base de datos Oracle

Bombo de Pelambre. - Es una maquina hecha de madera que permite el remojo y tratamiento de las pieles con un ahorro de agua y químicos.

Cable UTP. - Unshielded Twister Pair es un tipo de cable multipar que sirve para las comunicaciones y para las redes.

Dividídora. - Permite que los cueros tratados tengan un mismo grosor en toda el área.

Elastometria. – Es la medicion de la elasticidad de un cuerpo no rígido.

Flexometría. - Es la medición de la flexibilidad de un cuero no rígido.

HTML. - Es el lenguaje con el que se definen las páginas Web.

Mollisa. - Esta máquina permite que los cueros sean ablandados pasando por una serie de rodillos

SQL. - (por sus siglas en inglés Structured Query Language) Es un lenguaje declarativo de acceso a bases de datos

Toggling. - Máquina que permite un secado de grandes cantidades de cuero en un espacio reducido colocándoles una junta otra.

Trigger (o disparador) es un procedimiento que se ejecuta cuando se cumple una condición establecida al realizar una operación.

Web. - Es un sistema de distribución de documentos de hipertexto o hipermedios interconectados y accesibles vía Internet

ANEXO 1

Instalación base de Datos Oracle XE 11

Para la descarga de Oracle Xe 11 G nos dirigimos a la siguiente dirección electrónica: http://www.oracle.com/index.html



En la página que se visualiza damos un clic en Download que se encuentra en la parte superior donde se podrá elegir que programa está disponible para la descarga.

Damos clic en Oracle Database 11g Express

En la nueva pagina que se despliega se encuentra los terminos y condiciones para la aceptacion del uso de Oracle Database 11g Express.

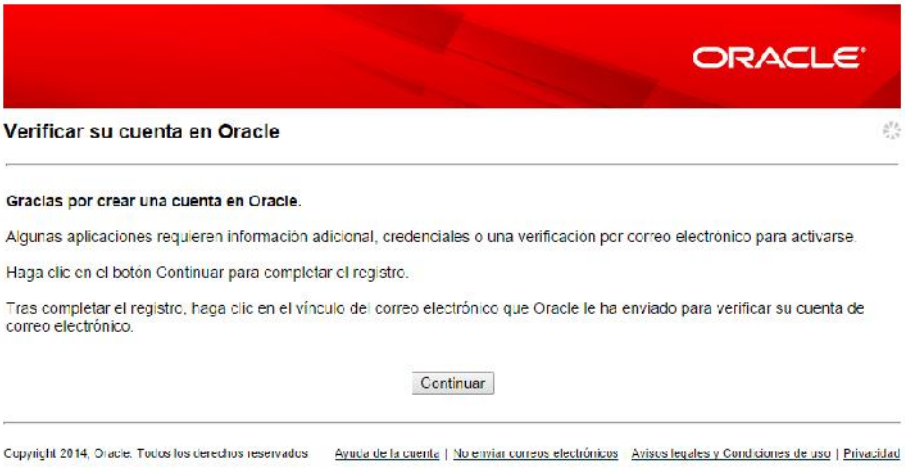
Aceptamos los terminos de la Licencia



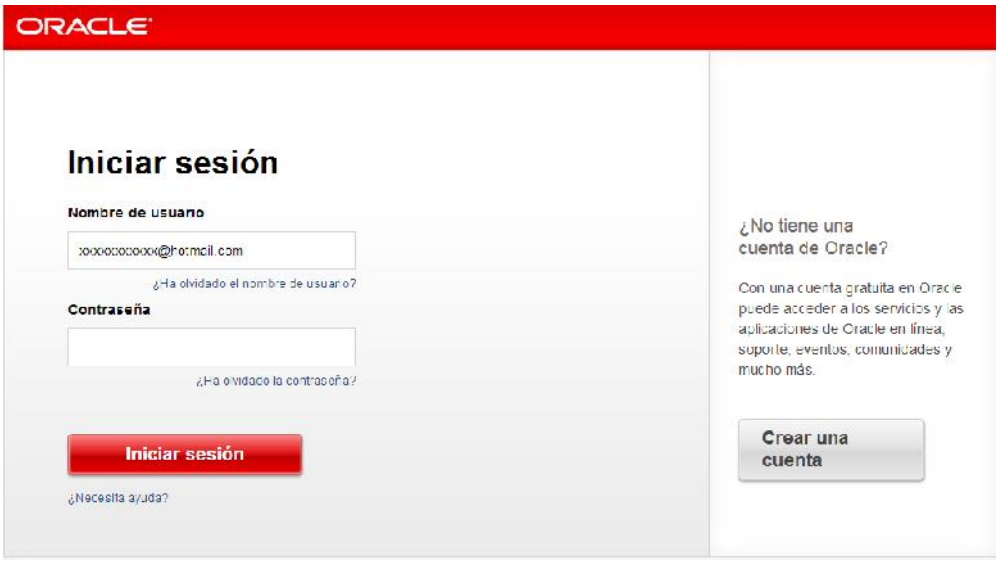
Para Iniciar la descarga nos pide la creación de una cuenta en Oracle, ingresamos todos los campos que se despliegan en la pantalla.



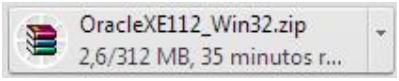
Luego de llenar todos los campos damos clic en crear y nos desplegara la siguiente pantalla.



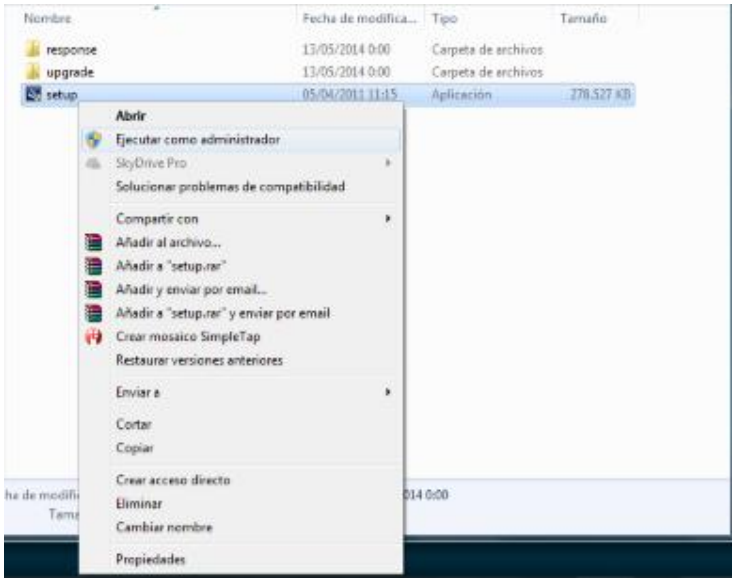
Este mensaje nos indica que fue enviado un correo a la cuenta que fue registrada para poder verificar la cuenta, virificar el correo enviado en el cual hay un link para el ingreso de usuario y contraseña.



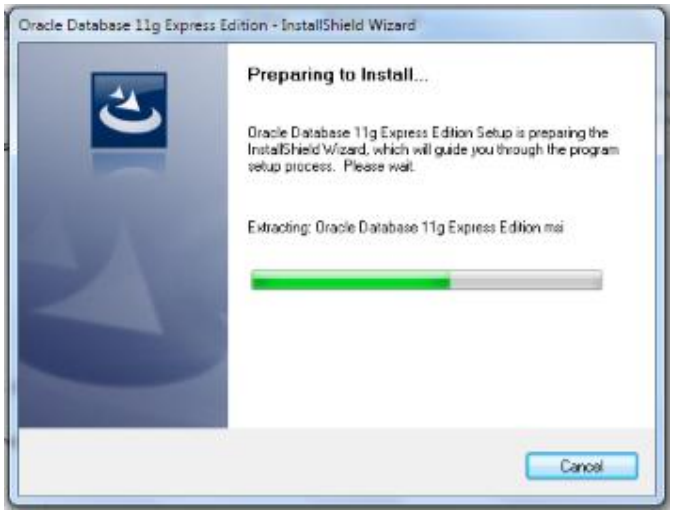
Ya ingresado en la cuenta de Oracle se inicia la descarga de Oracle Database 11g Express



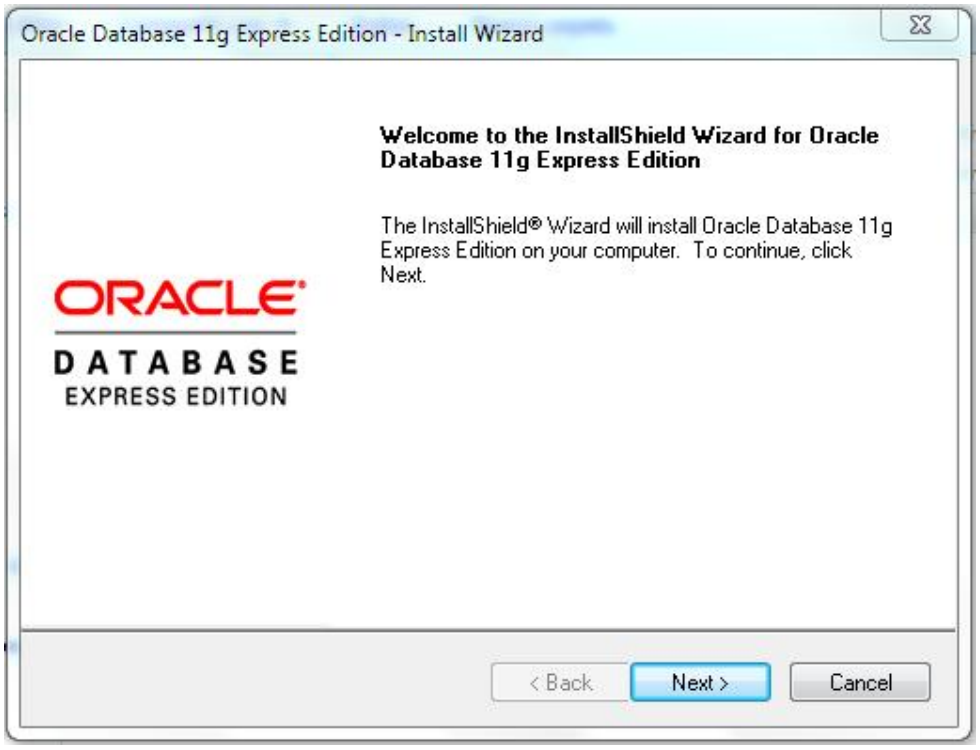
Al momento de completarse la descarga damos clic en la parte derecha de la descarga y damos un cli en ir a archivo. En el archivo damos clic derecho para descomprimir e iniciar la instalación de Oracle Database 11g Express.



Momento que se está iniciando la instalación de Oracle Database 11g Express



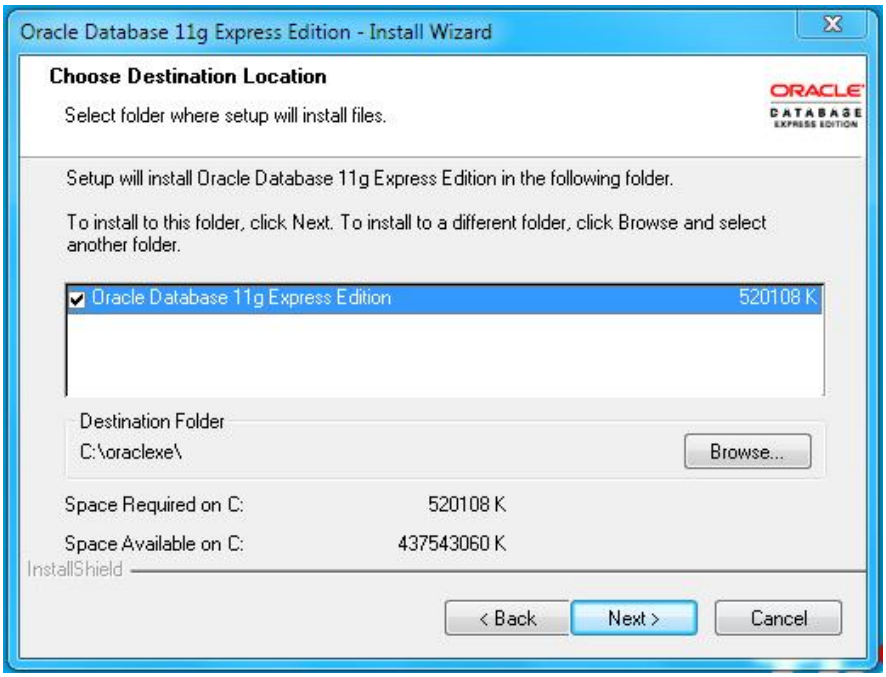
En la ventana que se despliega damos clic en NEXT



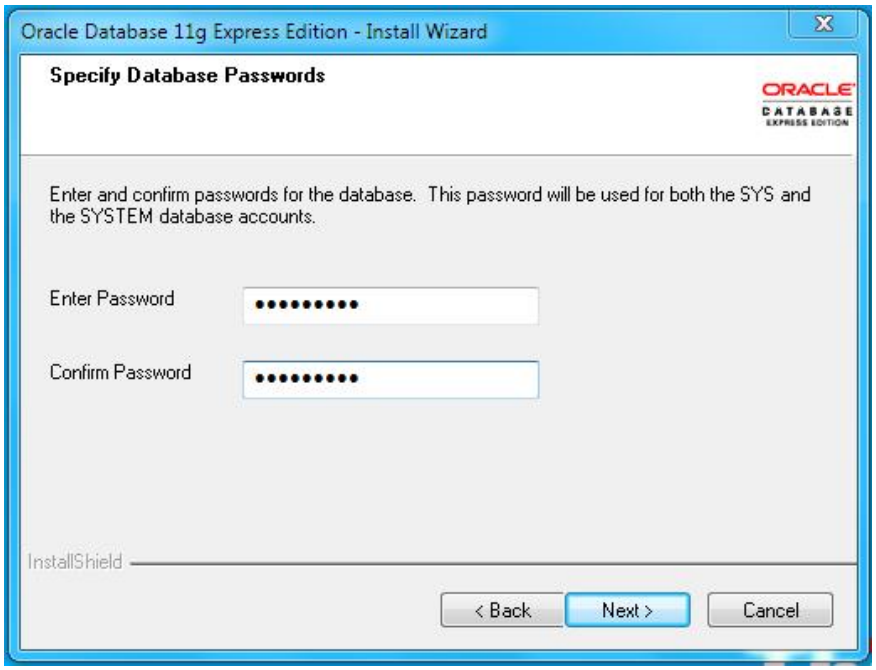
Aceptamos las Condiciones para el uso del programa.



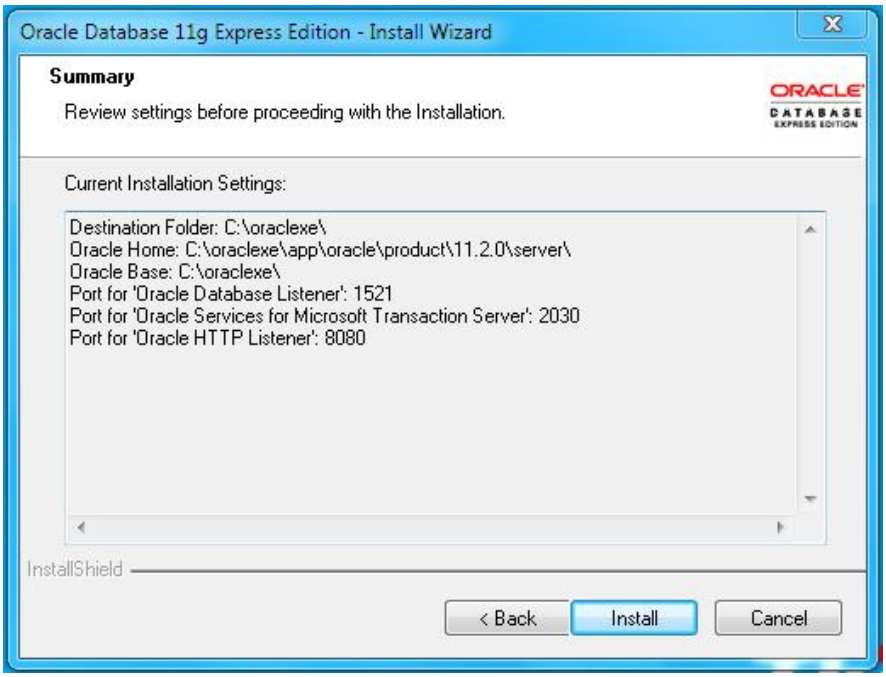
En esta parte nos permite escoger la dirección de destino para la creación de los archivos necesarios para la instalación.

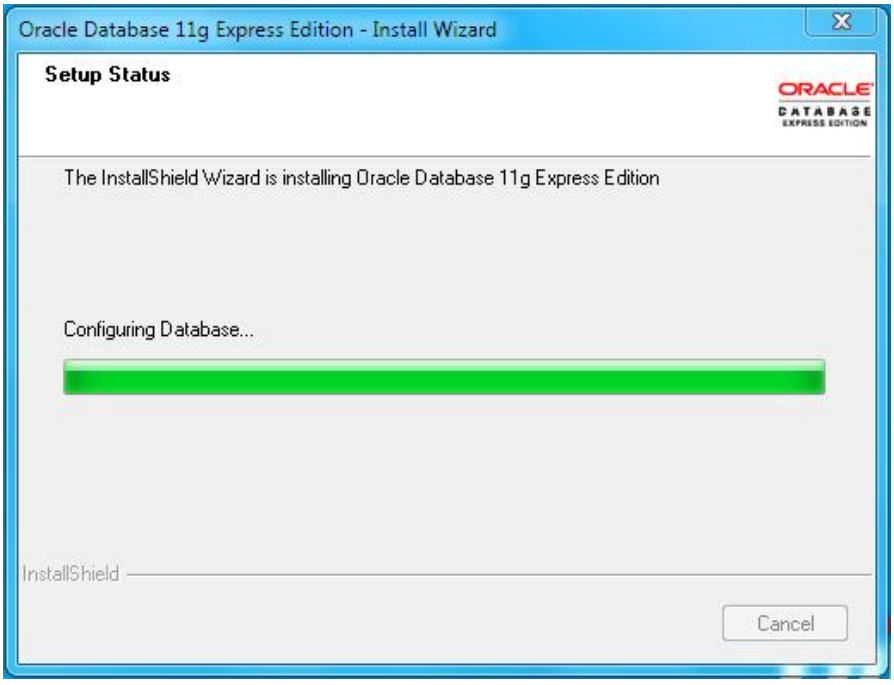


Se Ingresa la contraseña de administrador

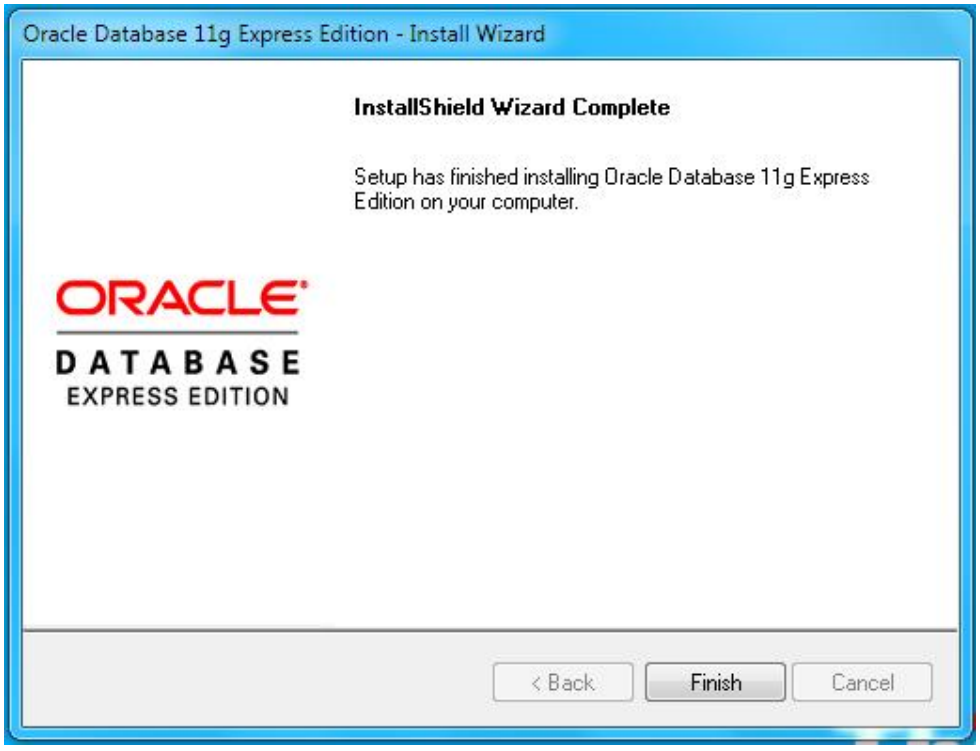


Damos clic en Install para que inicie la instalación del Oracle Database 11g Express





La ventana muestra que el programa se instaló correctamente.



En el escritorio Se crea un acceso directo de Oracle Database 11g Express



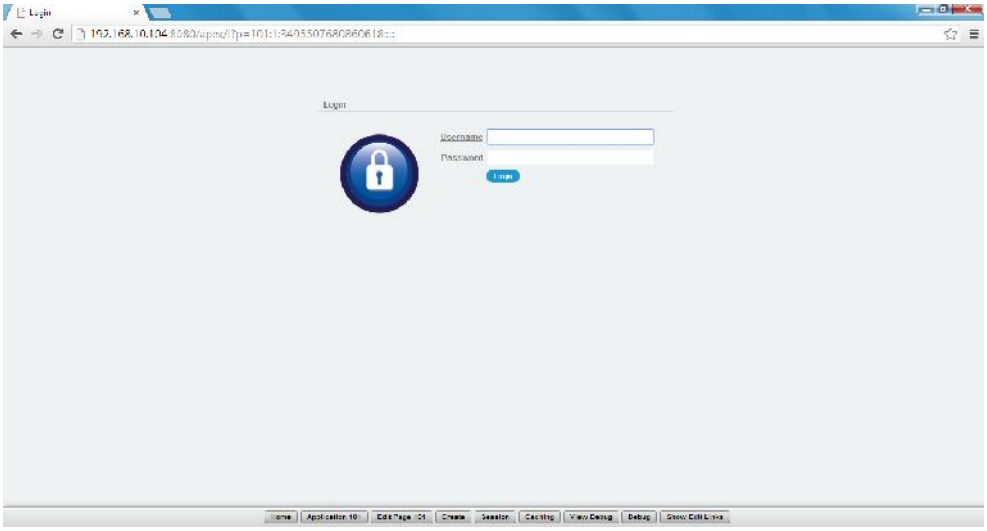
Digitamos en el navegador



ANEXO 2

Manual de Usuario

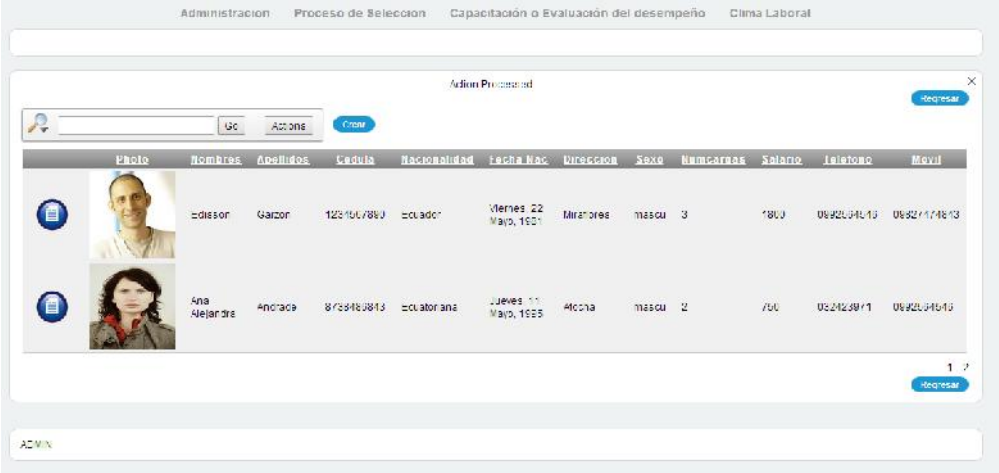
Como primera instancia el usuario Administrador debe ingresar sus credenciales para el ingreso al sistema de Gestión del Talento Humano.



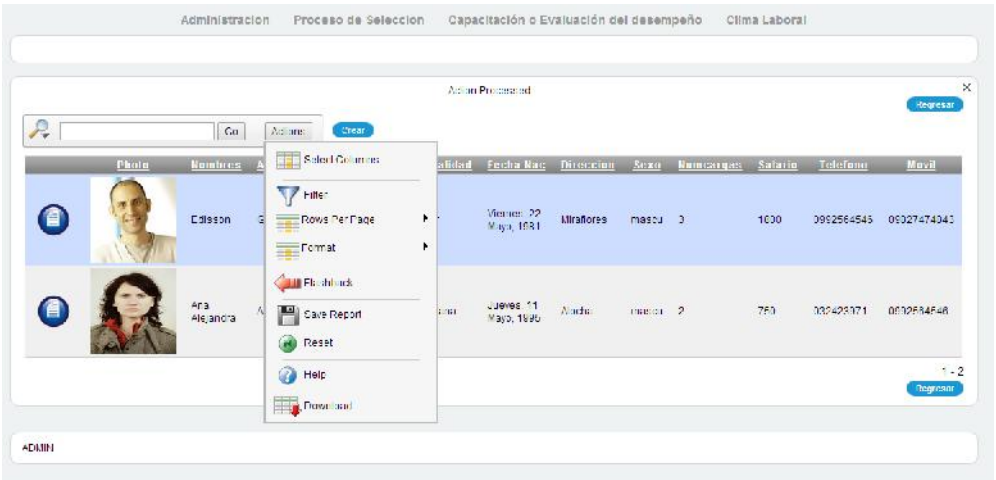
En la pantalla principal podrá observar el administrador el menú correspondiente a las páginas de ingreso y edición de campos importantes del sistema el cual permite desplazarnos a los diferentes módulos del Sistema.



Al hacer clic en el botón Empleados podremos Ingresar, Modificar y Eliminar empleados de la organización de igual manera podremos tener un reporte interactivo de toda la información ingresada.



En la barra de herramientas podremos realizar las siguientes opciones:



Seleccionar Columnas: Escoger las columnas que el administrador desee visualizar.

Filtro: Filtrar la información en base a los requerimientos de búsqueda

Filas por página: Número de filas que se va a observar por página

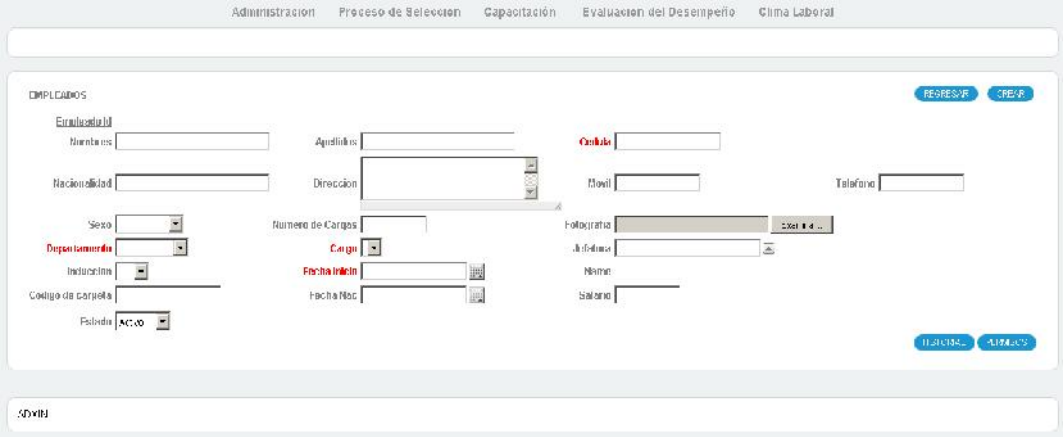
Formato: Es el estilo de la información

Retroceder: volver a un estado anterior

Reset: Resetear la información de la página

Descargar: descargar la información en un formato de tipo csv (archivos separado por comas)

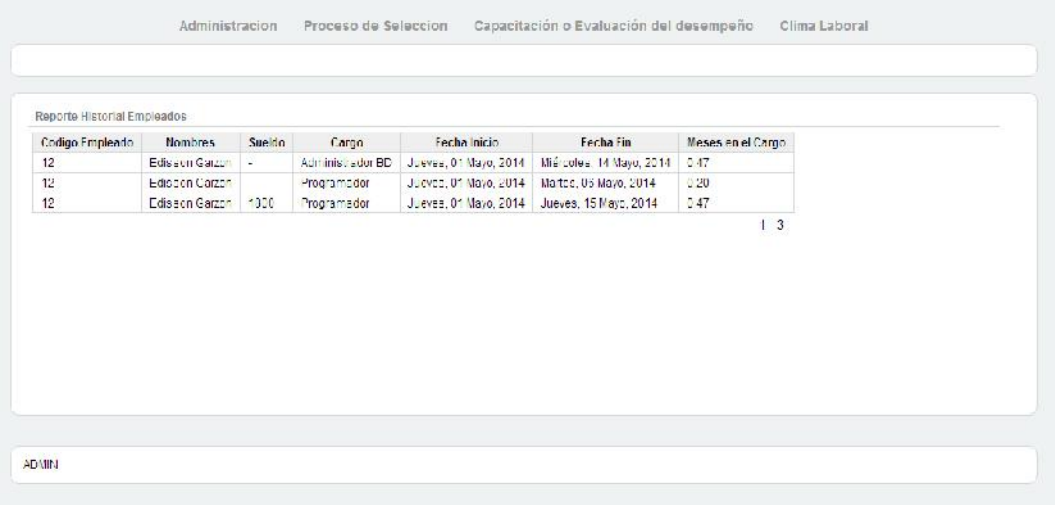
Al momento de presionar el botón ingresar el administrador podrá observar la siguiente pantalla con los siguientes campos que deberían ser llenados en su totalidad.



Los títulos de los campos de color rojo quieren decir que son campos obligatorios. Y para guardar de igual manera deberá oprimir el botón correspondiente a Crear/Modificar.

En la parte inferior de la pantalla el administrador tendrá dos botones **Historial y Permisos.**

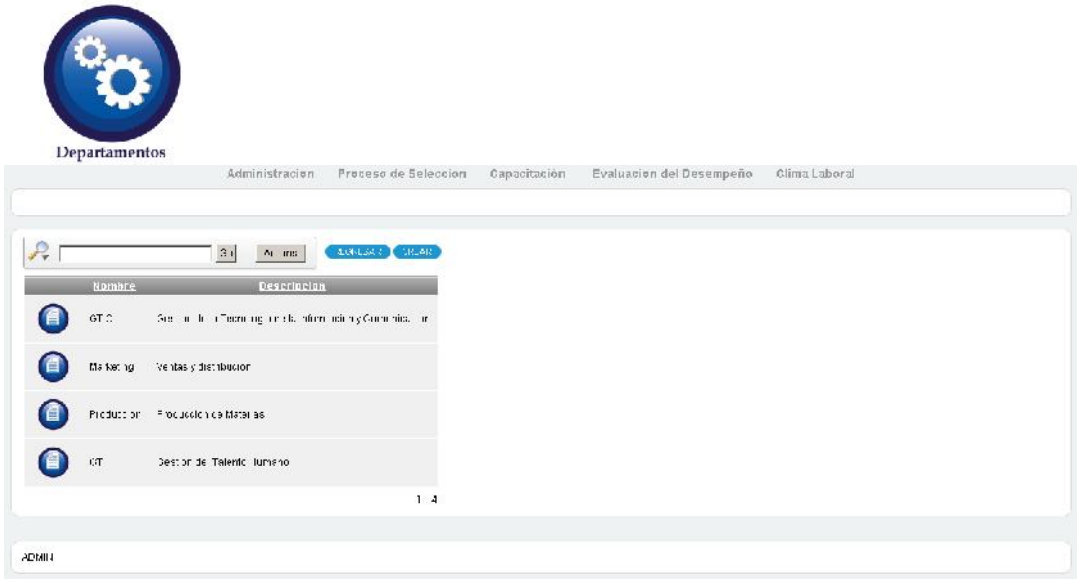
Historial.- En esta pantalla el administrador podrá ingresar todo el historial del empleado como sueldo inicial y cargo inicial.



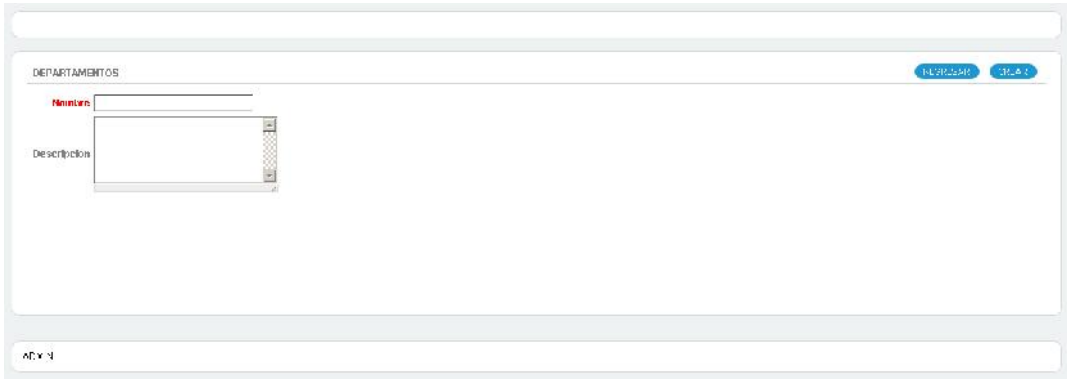
Permisos.- Aquí el administrador podrá ingresar los permisos y faltas del empleado.



Cuando el administrador presione el botón departamentos tendremos la siguiente información que es el nombre del departamento y una breve descripción del mismo tal como se muestra en la pantalla.



En este informe de igual manera el usuario podrá realizar todos los cambios y modificaciones que desee, al presionar el icono que está en el inicio de cada fila.



Cuando el usuario administrador presione el botón usuario de igual manera ingresaremos al informe donde realizaremos las acciones antes ya mencionadas.



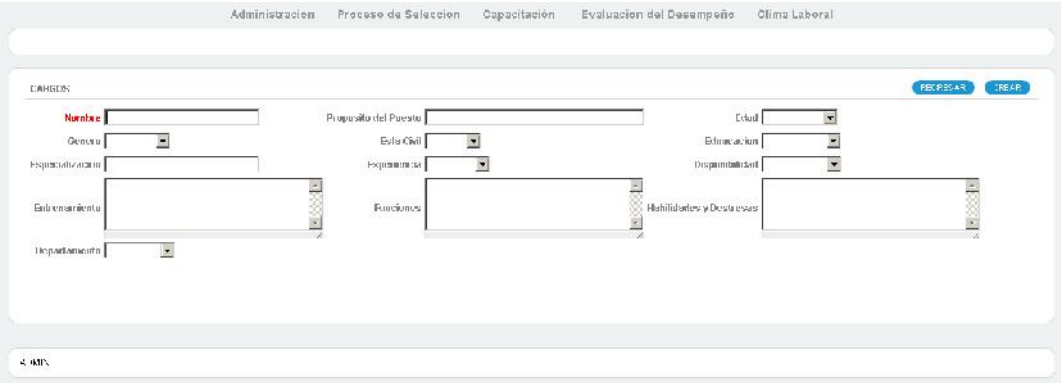


Al ingresar al botón Perfiles de cargo podremos observar los registros de los cargos que se crear para realizar una solicitud de un nuevo empleado para la fábrica





Y tendrá que llenar todos los campos a continuación:

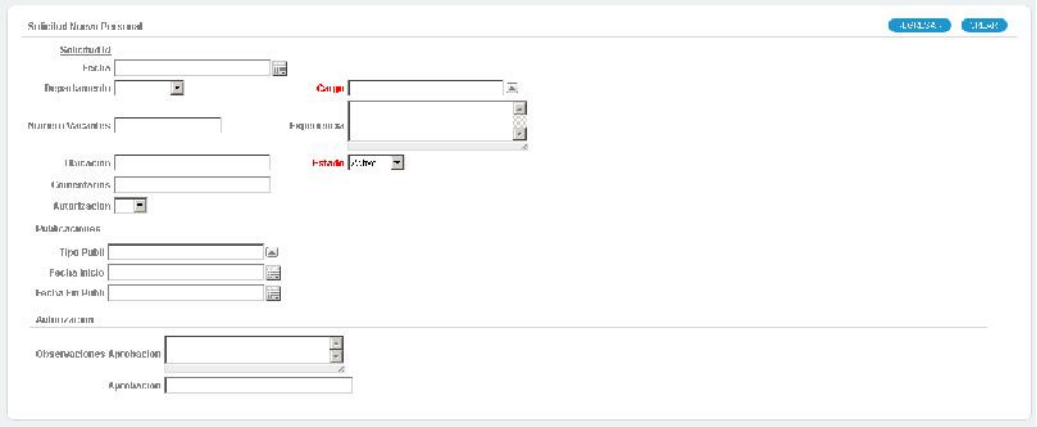


Cuando el administrador necesite crear una solicitud debe ingresar a la segunda pestaña Proceso de Selección.

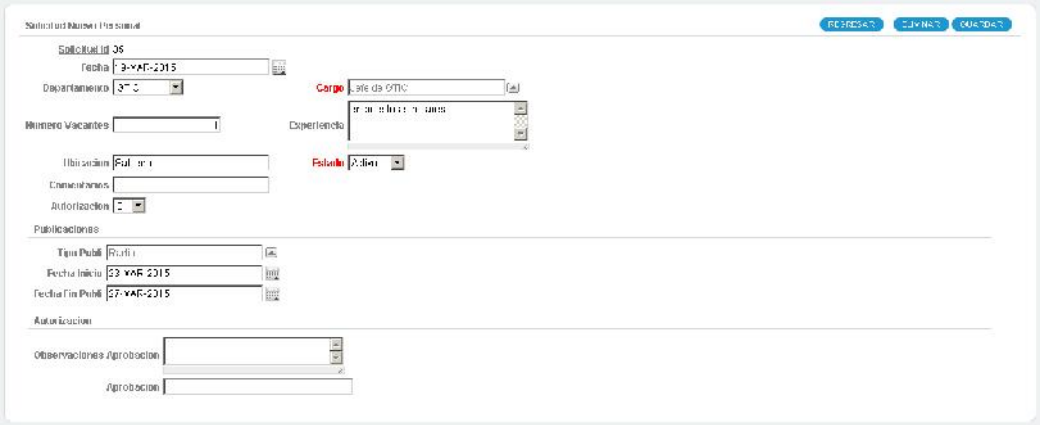


Igualmente se podra visualizar las solicitudes a puestos serradas dando clic en Solicitudes Serradas.

Al ingresar en el botón crear para una nueva solicitud



El administrador deberá ingresar todos los datos mencionados en el formulario



Proceso de aprobación

A continuación el administrador deberá ingresar a la pestaña **Ingreso de candidatos** generales para el puesto e ingresar todos los candidatos para esa vacante



Además el sistema ira calificando al candidato ingresado según los valores establecidos en la empresa según su Educación, Experiencia, Certificados y Disponibilidad

Y cuando el candidato sea elegido como aspirante, se deberá escoger el checklist de Seleccionado y presionar el botón Enviar.



La aplicación automáticamente enviará el aspirante al siguiente proceso



En este proceso ingreso a la modificación del registro en el icono del inicio de la fila obteniendo la siguiente ventana



El administrador deberá ingresar a la pestaña entrevista para poder completar con el Proceso de Selección con la respectiva entrevista para el candidato.



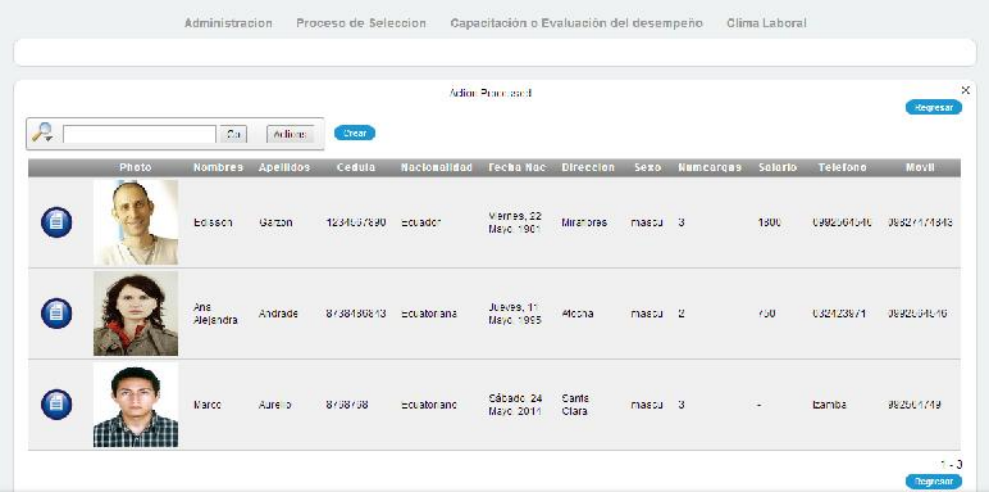
Los titulos que estan con rojo son campos obligatorios para la persona que ingresa la entrevista del candidato.



El administrador deberá volver a Selección de Aspirante después de llenar todos los campos de la entrevista y escoger si es o no el seleccionado para el cargo



Al momento de elegir la persona idónea que ocupara el puesto vacante la aplicación ingresa automáticamente la información aspirante a la información del empleado de la siguiente manera.



De esa manera se cumplirá el Proceso de Selección en la aplicación.

Proceso de Capacitación

Para este proceso el administrador deberá presionar la pestaña de Capacitación para ingresar un Empleado o varios que asistirán a una Capacitación como se muestra en la siguiente pantalla.



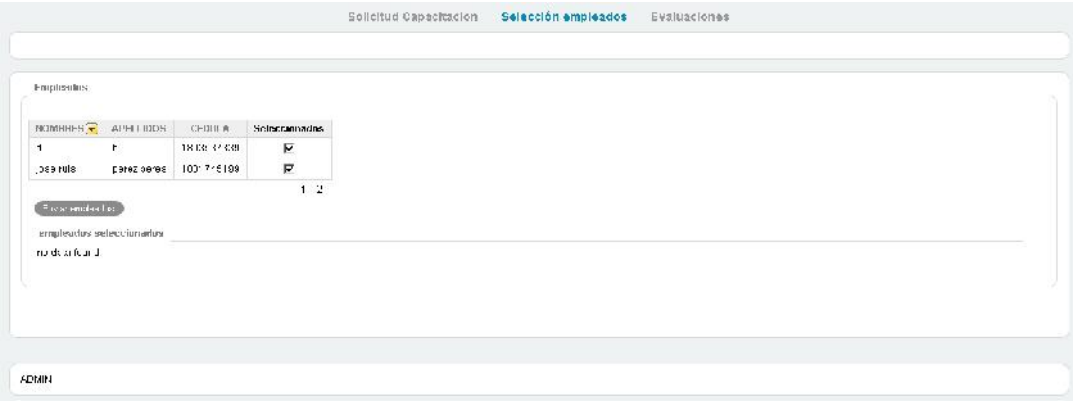
Ingresamos un nuevo registro presionando Crear y llenamos todos los campos del formulario siguiente:



Al crear el registro el informe se visualizará la información como fecha y tema de la evaluación del desempeño que se está realizando tal como se observa en la pantalla.



Al momento de entrar nuevamente al registro con el botón de editar podremos escoger en la pestaña seleccionar Empleados, todas las personas que participaran de la Capacitación.



Al momento de Enviar los empleados se visualiza un informe sencillo con todos los empleados que se realizará el proceso.

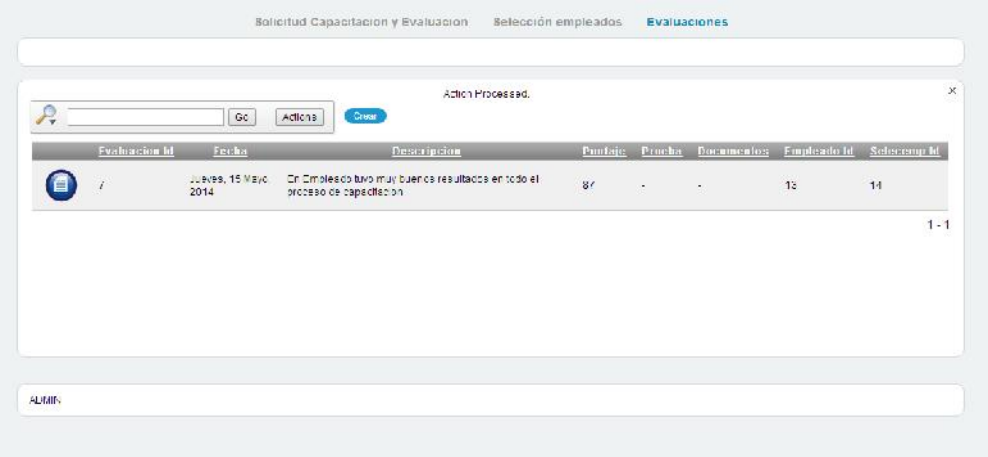


Para finalizar con el proceso el empleado deberá ser evaluado, por esa razón entramos a la pestaña de Evaluaciones e insertamos un nuevo registro de la evaluación



El administrador deberá llevar todos los datos del formulario y adjuntar todo el material que se utilizó en el proceso, además en los campos de Evaluador se podrá escoger solo el administrador del sistema o la persona quien le contrato, y el evaluado es el empleado que está en el proceso actual.

En la siguiente imagen se detallará en un informe todos los campos de la Capacitación recibida al empleado.

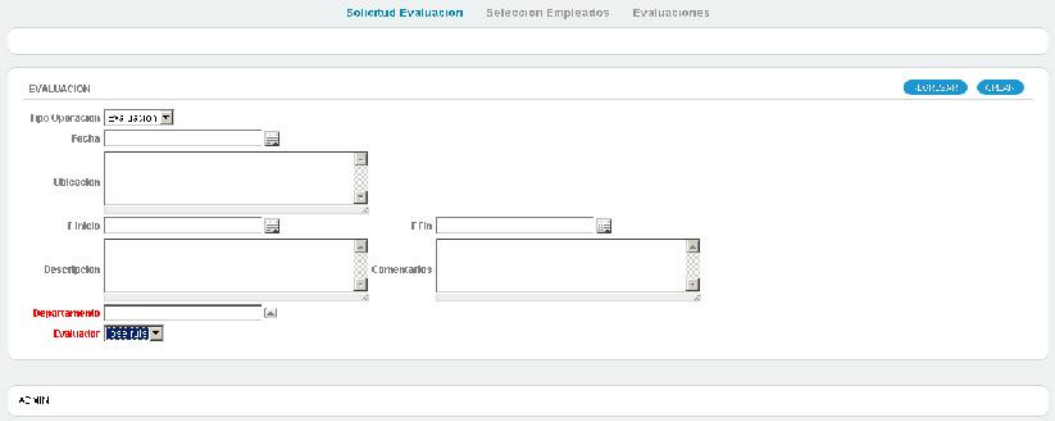


Proceso de Evaluación del Desempeño

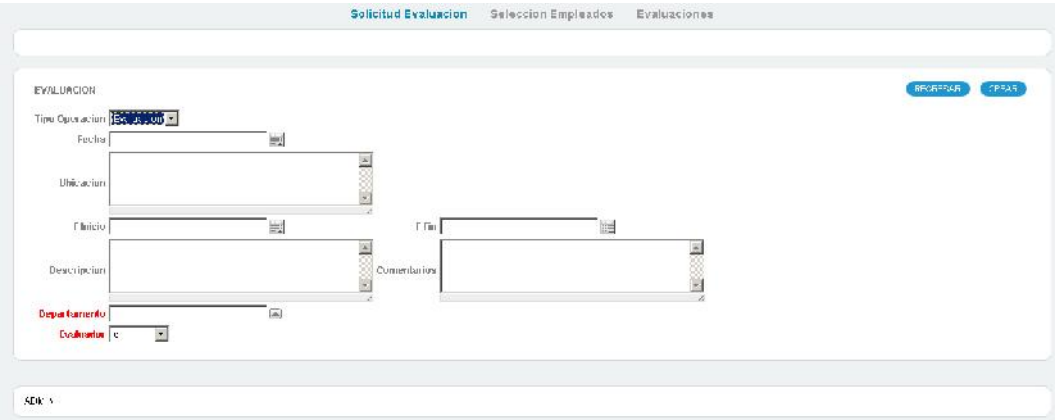
Para este proceso el administrador deberá presionar la pestaña Evaluacion del desempeño para ingresar un Empleado al cual se realizara una evaluación del desempeño como se muestra en la siguiente pantalla.



Ingresamos un nuevo registro presionando Crear y llenamos todos los campos del formulario siguiente:



Al crear el registro el informe se visualizará la información como fecha y tema de la evaluación del desempeño que se está realizando tal como se observa en la pantalla.

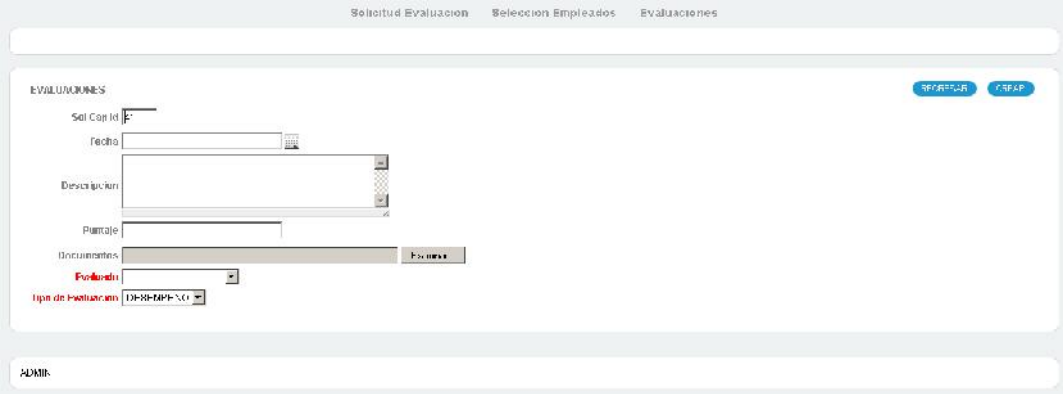


Al momento de entrar nuevamente al registro con el botón de editar podremos escoger en la pestaña seleccionar Empleados, donde se seleccionara la persona que se va a realizar la Evaluación del Desempeño.

Al momento de Enviar los empleados se visualiza un informe sencillo con todos los empleados que se realizará el proceso.

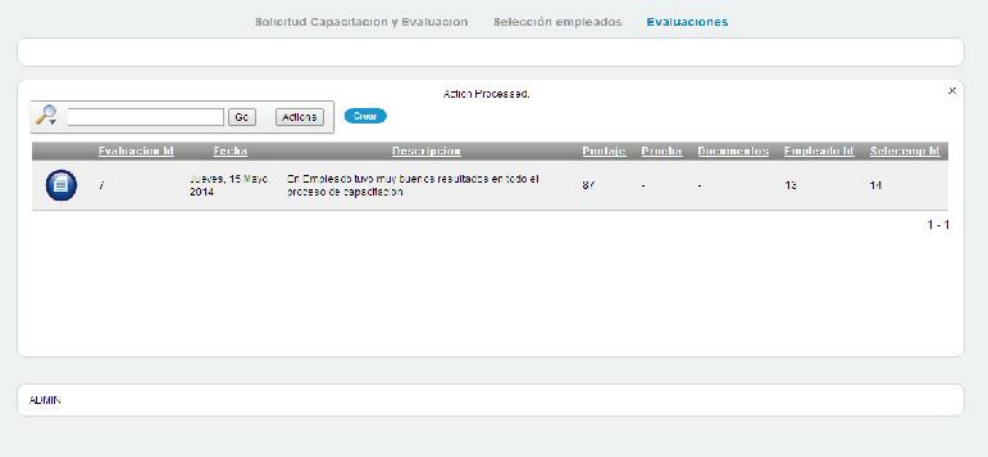


Para finalizar con el proceso el empleado deberá ser evaluado, por esa razón entramos a la pestaña de Evaluaciones e insertamos un nuevo registro de la evaluación



El administrador deberá llevar todos los datos del formulario y adjuntar todo el material que se utilizó en el proceso, además en los campos de Evaluador se podrá escoger solo el administrador del sistema o la persona quien le contrato, y el evaluado es el empleado que está en el proceso actual.

En la siguiente imagen se detallará en un informe todos los campos de la Evaluación o Capacitación recibida al empleado.


Solicitud Capacitacion y Evaluacion
Selección empleados
Evaluaciones
Action Processed.
Go
Actions
Crear
Evaluacion Id
Fecha
Descripcion
Puntaje
Prueba
Documentos
Empleado Id
Seleccion Id
7
Jueves, 15 Mayo 2014
El Empleado tuvo muy buenos resultados en todo el proceso de capacitacion
87
-
-
13
14
1 - 1
ADMIN