



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES
ESCUELA DE INFORMÁTICA
CARRERA DE INFORMÁTICA**

**“PROYECTO: DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA
PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE PERSONAL DE LA JUNTA
PARROQUIAL DE POSORJA”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la Obtención del Título de:

INGENIERA EN SISTEMAS

AUTOR: BOHÓRQUEZ ESTUPIÑAN GISELLA TATIANA

TUTOR: ING. JOSÉ SÁNCHEZ AQUINO

LA LIBERTAD – ECUADOR

AÑO 2014

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES**

**“PROYECTO: DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA
PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE PERSONAL DE LA JUNTA
PARROQUIAL DE POSORJÁ.”**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERA EN SISTEMAS

AUTOR: BOHÓRQUEZ ESTUPIÑAN GISELLA TATIANA

TUTOR:

ING. JOSÉ SÁNCHEZ AQUINO

LA LIBERTAD - ECUADOR

2014

La Libertad, 23 de Julio del 2014

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación, “Proyecto: Desarrollo E Implementación De Un Sistema Para El proceso De Evaluación De Personal De La Junta Parroquial De Posorja.”, elaborado por el Srta. BOHORQUEZ ESTUPIÑAN GISELLA egresado de la Carrera de Informática, Escuela de Informática, Facultad de Sistemas y Telecomunicaciones de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Ingeniero(a) en Sistemas , me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la Apruebo en todas sus partes.

Atentamente

.....
Ing. José Sánchez Aquino
TUTOR

DEDICATORIA

A Dios por sus infinitas bendiciones, de salud, sabiduría y vida, por otorgarme el privilegio de alcanzar una meta más fruto de perseverancia y que sin mis padres pilares fundamentales de apoyo humildad, honradez, comprensión no sería realidad.

A mis hermanos por brindarme su amor incondicional y enseñarme que nunca hay que rendirse en esta vida. Con respeto y admiración por la labor profesional al Ing. José Sánchez tutor de mi proyecto.

Gisella Bohórquez Estupiñan

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser mi guía incondicional y otorgarme padres maravillosos, quienes siempre me comprenden y apoyan día a día. A esta institución por la formación otorgada, a los profesores por su sabiduría de sus enseñanzas.

A mis compañeros por brindarme su amistad y ayuda en los momentos que más los necesité, este logro no se cristalizaría sin cada uno de ustedes.

Gisella Bohórquez Estupiñan

TRIBUNAL DE GRADO

Ing. Freddy Villao Santos, Msc.
**Decano de la Facultad de
Sistemas y Telecomunicaciones**

Ing. Walter Orozco Iguasnia, Msc.
**Director de escuela de
Informática**

Ing. José Sánchez Aquino
Profesor -Tutor

Ing. Jenny Ortiz Zambrano, Msc.
Profesor Área

Ab. Milton Zambrano Coronado, Msc.
Secretario General - Procurador

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES
ESCUELA DE INFORMÁTICA**

DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE PERSONAL DE LA JUNTA PARROQUIAL DE POSORJÁ.

Autor: Bohórquez Estupiñan Gisella Tatiana

Tutor: Ing. José Sánchez Aquino

RESUMEN

Este proyecto tiene como objetivo el desarrollo e implementación de un sistema de evaluación del personal de la junta parroquial de Posorja para el mejoramiento de este proceso que tradicionalmente se realiza de forma manual, con la investigación realizada se pudo establecer los requerimientos específicos para el desarrollo de la aplicación tomando en cuentas las normas gubernamentales que rigen a la instituciones públicas como es el caso del decreto 1014 referente al uso de software no comerciales y el SENRES que es el organismo encargado de las pruebas de evaluación en las instituciones públicas, también se determinara las herramientas que se utilizaron en el desarrollo de la aplicación, los costos de hardware y software que se generan en el desarrollo y la implementación. Desarrollada la aplicación se empiezan las pruebas para verificar que el sistema esté bien estructurado y que cumpla con los requerimientos establecidos inicialmente, posterior a esto se comienza la implementación y elaboración de los manuales de usuario y técnico para una correcta manipulación del sistema. Finalmente las pruebas de validación determinaron lo siguiente, agilizar los tiempos de entrega de resultados, que la información se guarde en un repositorio digital, comprobando que la forma tradicional de realizar la evaluación tomaba demasiado tiempo en efectuarse y en generar los resultados esperados.

ÍNDICE GENERAL

CARATULA	
APROBACIÓN DEL TUTOR	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
TRIBUNAL DE GRADO	IV
RESUMEN.....	V
ÍNDICE DE FIGURA	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE ANEXOS	X
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1	2
1. MARCO REFERENCIAL.....	2
1.1. Identificación del problema.	3
1.2. Situación actual del problema	4
1.3. Justificación	5
1.4. Objetivos	6
1.4.1 Objetivo General.....	6
1.4.2 Objetivos Específicos	6
1.5. Hipótesis	7
1.6. Resultados Esperados.....	7
CAPÍTULO 2.....	8
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes.....	9
2.1.1. Históricos.....	9
2.1.2. Legales	10
2.2. Bases Teóricas.....	12
2.3. Variables.....	23
2.3.1. Variable Independiente.....	23
2.3.2. Variable Dependiente.	23
2.4. Términos Básicos.	24
CAPÍTULO 3.....	25
3. ANÁLISIS	25
3.1. Diagrama Del Proceso.....	26

3.1.1. Descripción Funcional De Los Procesos.....	27
3.2. Identificación de Requerimientos.....	29
3.2.1. Requerimientos Esenciales del Sistema.....	29
3.2.2. Requerimientos operacionales.....	29
3.2.3. Requerimientos de usuario.....	30
3.3. Análisis Del Sistema.....	30
3.3.1. Análisis Técnico.....	30
3.3.2. Análisis Económico.....	32
3.3.3. Análisis Operativo.....	35
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.4.1 Población y muestra.....	35
3.4.2. Análisis e interpretación de datos.....	37
CAPÍTULO 4.....	42
4. DISEÑO.....	42
4.1. Arquitectura de la solución.....	43
4.1.1. Diagramas de Caso de Uso Expandido.....	45
4.1.2. Diagramas de Caso de Uso.....	49
4.1.3. Diagrama de clases.....	52
4.1.4. Diccionario De Datos.....	57
4.1.5. Diagrama de actividades.....	63
4.1.6. Diagrama de los componentes y de despliegue.....	67
4.2. Diseño de pantallas.....	68
CAPÍTULO 5.....	70
5. IMPLEMENTACION.....	70
5.1 Construcción.....	71
5.1.1 Hardware a utilizar en la implementación.....	71
5.1.2 Software a utilizar en la implementación.....	71
5.2. Pruebas.....	72
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES.....	78
BIBLIOGRAFÍA.....	79
ANEXOS	

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 2.2. Arquitectura cliente-servidor.	16
Figura 2.3. Arquitectura MVC.....	17
Figura 3.1 Diagrama de flujo de evaluación de personal.	26
Figura 4.1 Arquitectura de la solución cliente/servidor.....	43
Figura 4.2 Ejemplo de la arquitectura Modelo-Vista-Controlador aplicado al proyecto	44
Figura 4.3 Vista de caso de uso.....	45
Figura 4.4 Diagrama de casos de uso del paquete de seguridad.....	46
Figura 4.5 Diagrama de casos de uso del paquete de registros.....	47
Figura 4.6 De la retro alimentación	48
Figura 4.7 Diagrama de clases.	53
Figura 4.8 Diagrama Entidad Relación.	55
Figura 4.9 Diagrama de contexto.....	63
Figura 4.10 Diagrama de primer nivel.....	64
Figura 4.11 Diagrama de segundo nivel.....	65
Figura 4.12 Diagrama de nivel 2.	66
Figura 4.13 Diagrama de componentes del sistema de evaluación.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1 Operacionalización de las variables.	23
Tabla 3.1 Hardware para el desarrollo.....	31
Tabla 3.2 Software para el desarrollo.....	31
Tabla 3.3 Hardware para implementación.....	31
Tabla 3.4 Software para implementación.	31
Tabla 3.5 Hardware para el desarrollo.	32
Tabla 3.6 Software para el desarrollo.....	33
Tabla 3.7 Suministros.....	33
Tabla 3.8 Costos totales para desarrollo.....	33
Tabla 3.9 Hardware para implementación.....	34
Tabla 3.10 Software para implementación.	34
Tabla 3.11 Costos totales para implementación.....	34
Tabla 3.12 Costo final del software de determinación de los costos de producción.	34
Tabla 4.1 Caso de Uso “Autenticar Usuario”	49
Tabla 4.2 Caso de Uso “Registrar Usuario”	50
Tabla 4.3 Caso de uso expandido mantenimiento de empleado.....	51
Tabla 4.4 Caso de uso expandido mantenimiento de empleado.....	52
Tabla 5.2.1 Prueba de Inicio de Sesión.....	73
Tabla 5.2.2 Pruebas de Registro de todos los datos de los empleados...	73
Tabla 5.2.3 Pruebas de la Evaluación de desempeño.	74
Tabla 5.2.4 Pruebas validación de la evaluación.	74

ÍNDICE DE ANEXOS

- ANEXO # 1 Manual de Usuario
- ANEXO # 2 Manual Técnico
- ANEXO # 3 Cotización
- ANEXO # 4 Entrevista
- ANEXO # 5 Ejecución de la entrevista

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público, su reglamento y los diferentes instructivos, estos establecen claramente la existencia de un sistema de administración del talento humano, dentro del cual constan varios subsistemas siendo uno de ellos el subsistema de evolución del personal.

El proceso de evaluación de los funcionarios públicos se realiza en base a la verificación del cumplimiento o no de las actividades a la que por ley el cargo que desempeña le obliga a cumplir. Por factores como la inexperiencia o el desconocimiento han sido determinantes para que no dispongan de la evidencia documental que determine que se ha cumplido con el proceso de evaluación del Gobierno Autónomo Descentralizados de la Parroquial Posorja (GAD).

El presente proyecto investigativo tiene como única finalidad el diseñar e implementar un software para que el proceso de evaluación se sistematice en cada uno de sus circuitos, comandos y actividades sociales, obteniendo así cumplir con el proceso de evaluación del talento humano.

La aplicación del sistema propuesto contribuirá al desarrollo institucional como parte de su plan operativo y las normas de calidad con la cual deben cumplir todos los funcionarios de la institución, en primer lugar dar cumplimiento a los procedimientos de evaluación del Talento Humano, por otra parte la ejecución del proyecto indirectamente contribuirá al mejoramiento de la competitividad empresarial, puesto que desde el momento en que existe una herramienta se podrá realizar con más objetividad, imparcialidad la identificación de quienes no cumplen las metas establecidas por política de calidad se tomaran las medidas necesarias para remover a esos empleados de sus puestos de trabajo.

CAPÍTULO 1

MARCO REFERENCIAL

1. MARCO REFERENCIAL

En este capítulo se investigará y analizarán los problemas o sub problemas que tiene el proceso de evaluación de los empleados y cómo determinar la solución propicia para este problema, logrando con la sistematización de este proceso alcanzar los objetivos de mejorar el desempeño de sus empleados para que brinden un mejor servicio.

1.1. Identificación del problema.

La administración del personal del sector público es uno de los aspectos que se ha constituido en política de estado con el fin de contribuir a la prestación de servicios con eficiencia, eficacia y calidad, para los usuarios de las mismas.

La gestión de personal de los funcionarios públicos, según lo establece la Ley Orgánica del Servicio Público, está compuesto por varios sistemas tales como de selección, admisión, capacitación, evaluación, acompañados de cada sistemas, está conformado por subprocesos que se interrelacionan entre sí.

Uno de los aspectos de mayor importancia en la gestión de personal es la evaluación del servidor público, el mismo que se debe desarrollar de manera objetiva, técnica y consensuada entre el evaluado y el evaluador, lo que dará como resultado la medición del desempeño que un determinado funcionario obtuvo en su puesto de trabajo, en un periódico específico.

La evaluación de personal es un proceso constante, mediante el cual se verifica en forma permanente el cumplimiento de los indicadores de desempeño de los funcionarios públicos, tales como, los conocimientos, las competencias de los puestos, competencias técnicas, competencias universales, el trabajo en equipo y la evaluación de ciudadano, necesarias para el logro de los resultados asignados por los puestos de trabajo e integrados a los productos y servicios que le corresponde generar a cada funcionario público demostrando las capacidades que tiene para desenvolverse en el mismo.

1.2. Situación actual del problema

En la actualidad el GAD parroquial de Posorja está ubicado en la Calle 25 de Julio y Teodoro Wolf, tiene 28 años desde su creación institucional en 1984, esta institución brinda diferentes servicios a la ciudadanía de este parroquia pero la forma que tiene de evaluación de los servidores públicos de esta institución es manualmente y no cuentan con herramientas para un mejor control de las evaluaciones.

La evaluación del personal es un proceso constante, mediante el cual se verifica en forma permanente el cumplimiento de los indicadores de desempeño de la función, los conocimientos, las competencias de los cargos, competencias técnicas del puesto, competencias universales, el trabajo en equipo y la evaluación de ciudadano.

La evaluación del desempeño del personal, se realiza, en hojas de cálculo con parámetros establecidos, pero no se tiene un registro en una base de datos que permita tener información que se requiere en el momento sino que requiere buscar las impresiones si es que están almacenadas o que se vuelva a realizar dicha evaluación lo que hace que se desperdicie tiempo en volver a realizar este proceso.

Al realizar las evaluaciones en papel estas tienden a deteriorarse con el pasar del tiempo por más que se quiera conservar no se puede por diversas circunstancias; mojarse, deteriorarse, traspapelarse entre otros. Causando que no se conserven el registro de las evaluaciones anteriores para futuras comparaciones de cómo está desarrollándose el personal y solo se cuente con evaluaciones recientes las mismas que no permitirán saber si es necesario o no futuras capacitaciones o que se renové el personal que no cumpliera con el rendimiento necesario para el cargo que está desempeñando.

1.3. Justificación

La Junta Parroquial De Posorja en la actualidad no cuenta con una herramienta informática específicamente diseñada para agilizar el proceso de evaluación de desempeño del personal, que se realiza a cada empleado que labora en esta institución para conocer cómo están desempeñándose en sus puestos de trabajo.

El proceso de realizar las evaluaciones tarda aproximadamente dos horas por cada empleado y posteriormente el departamento de recursos humanos se encarga de tabular y procesar los resultados, los mismos no quedan registrados en un repositorio de datos impidiendo obtener información valiosa para la toma de decisiones, respecto al desenvolvimiento de los trabajadores en función del tiempo.

Una de las ventajas de poder contar con una herramienta informática es que los registros estarán almacenados digitalmente, lo que le ahorraría el tiempo en realizar este proceso, mejorando los tiempos de respuestas y logrando realizar más de una prueba en el año, también que no se desperdiciaría papel al realizar nuevas consultas como lo hacen actualmente teniendo que volver a imprimir el documento, en este caso solo se visualizarían evitando así tener que archivar documentos, que solo ocuparían espacio físico, se ahorraría además papel y contribuiríamos con la ecología.

Teniendo en cuenta que se optimizará el tiempo de respuesta y al ejecutar en forma rápida el proceso de evaluación del personal se lo podría realizar varias veces al año, la aplicación que sería amigable con su entorno para una fácil manipulación del personal que estaría a cargo y que también tendrá un manual de usuario para antiguos y futuros empleados que tengan que manipular la aplicación.

1.4. Objetivos

Luego de proyectar e investigar el problema que tiene el GAD de la junta parroquial se detalla cuáles son los objetivos generales y específicos que tiene que alcanzar este proyecto.

1.4.1 Objetivo General

Desarrollar e implementar un sistema que automatice el proceso de evaluación de desempeño de los empleados públicos, aplicando las normativas legales del SENRES y herramientas web, para agilizar el proceso evaluativo del personal del GAD Parroquial de Posorja.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Estudiar la Ley Orgánica de Servicio Público en lo referente al proceso de evaluación.
- Diseñar la base de datos y los módulos de la aplicación que cumplan con los requerimientos encontrados en la ley.
- Desarrollar los módulos de evaluación y reportes estadísticos que muestren la tendencia de la evaluación de desempeño los funcionarios públicos
- Validar los resultados obtenidos por el sistema y contrastarlos con datos reales.
- Llegar con resultados a los empleados de forma automatizada.

1.5. Hipótesis

La implementación del sistema de evaluación de desempeño de los empleados públicos, agilizará el proceso evaluativo del personal del GAD Parroquial de Posorja.

1.6. Resultados Esperados

- Luego de analizar y estudiar la ley SENRES, se obtendrá el listado de los requerimientos necesarios para el desarrollo de la aplicación.
- El diseñar correctamente la base de datos, permitirá almacenar adecuadamente los datos de las evaluaciones.
- El desarrollo de los módulos permitirá una interacción clara y precisa con el usuario y obtendrá los datos estadísticas que evidenciara cómo están desempeñando lo empleados.
- La validación del sistema con los datos obtenidos manualmente, permitirán verificar los resultados adquiridos por el sistema, brindando seguridad para su libre uso y ahorro de tiempo durante el proceso de evaluación.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se describirá y analizará los métodos para solucionar la problemática que tiene el GAP parroquial de Posorja, los antecedentes históricos y legales así como también el fundamento teórico y la metodología que se va a utilizar.

2.1. Antecedentes

En esta sección se tratarán temas concernientes a los antecedentes históricos y legales de la evolución de las evaluaciones de desempeño a los empleados públicos del país y puntualmente del GAD parroquial de Posorja.

2.1.1. Históricos

Desde hace algunos años ha estado presente la evaluación de desempeño en las instituciones públicas y privadas para medir el rendimiento del empleado frente a la productividad, en la siguiente cita relatamos sus inicios.

“La evolución de la evaluación del desempeño, tomando en cuenta los informes que solían hacer algunos religiosos respecto a la predicación que estos hacían por el mundo; en 1842 el servicio público de Estados Unidos implantó un sistema de informes anuales para evaluar el desempeño de sus trabajadores, así mismo lo hizo el ejército de este país; en 1918.

En la década de 1920-1930, momento en el que las empresas deciden introducir un procedimiento que les permita justificar una política retributiva que se relaciona con la responsabilidad del puesto de trabajo y con las aportaciones de los empleados al éxito de la empresa”. (Young, 2009)

En el Ecuador la evaluación de desempeño empezó en el 2005 como lo refiere en la siguiente cita:

“A partir de la expedición de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones

del Sector Público (LOSCCA), publicada en el Suplemento del Registro oficial No. 184 del 6 de octubre de 2006 y sus posterior codificación publicada en el Registro Oficial No. 16 del 12 de mayo de 2005, se introduce una nueva figura jurídica dentro del derecho administrativo: La Evaluación de Desempeño de los Servidores Públicos”. (Carrion, 2010)

En la actualidad la forma que se realiza la evaluación de desempeño en el GAD parroquial de Posorja, es mediante una hoja de cálculo la misma que no está sistematizada y no guarda un registro de la información requerida solo tiene los parámetros establecidos y la única constancia de que se haya realizado la evaluación es la impresión de esta, con esta evaluación se espera conseguir el nivel de desenvolvimiento de los empleados en sus puestos de trabajos.

2.1.2. Legales

El Gobierno Autónomo Descentralizado Rural de la Parroquia Posorja constituye una de las unidades administrativas y operativas de las instituciones públicas la cual deberán de ser evaluadas según el código del SENRES de los servidores y servidoras públicas en donde se especifica que todo funcionario público debe de ser evaluado como lo especifica en el capítulo II, en el siguiente artículo:

“Art. 6.- De las responsabilidades.- El apropiado manejo y administración del subsistema de evaluación del desempeño requiere de las asignaciones de responsabilidades que avalen los resultados esperados por cada institución y sus servidores. La SENRES es el organismo rector del subsistema de evaluación del desempeño y tendrá las siguientes atribuciones.

- a) Cumplir y hacer la constitución, leyes, reglamentos y la presente normativa que regula el subsistema de evaluación de desempeño.

- b) Promover la aplicación del subsistema de evaluación desempeño de manera concentrada.
- c) Controlar y evaluar la correcta aplicación del subsistema en las instituciones públicas, como estrategia de retroalimentación que rectificación o mejoramiento.
- d) Proporcionar asesoría y asistencia técnica a las entidades y servidores públicas en esta materia.” (Registro Oficial N.-16, 2005)

La evaluación de desempeño tiene algunos factores como la evaluación de las actividades de puesto, conocimientos, competencias técnicas, competencias técnicas de procesos, trabajo en equipo y liderazgo.

El siguiente proyecto se realizará según las normas del decreto 1014 que especifica que toda institución pública deberá utilizar software libre para su implementación y no los que sean de un proveedor, como se cita en los siguientes artículos:

“Art 1.- Establecer como política pública para las Entidades de la Administración Pública Central la utilización de Software Libre en sus sistemas y equipamientos informáticos.

Art 2.- Se entiende por Software Libre, a los programas de computación que se pueden utilizar y distribuir sin restricción alguna, que permitan su acceso a los códigos fuentes y que sus aplicaciones puedan ser mejoradas.

Art 3.- Las entidades de la Administración Pública previa la instalación del software libre en sus equipos, deberán verificar la existencia de capacidad técnica que brinde el soporte necesario para el uso de este tipo de software.” (Registro Oficial, 2007)

2.2. Bases Teóricas.

El Sector Público

Es necesario reforzar un proyecto investigativo con aquellas bases de teorías que de una u otra forma tengan relación con el objetivo de estudio, para así dar mayor sustentabilidad al logro de lo deseado, es por ello que este proyecto de investigación cuenta con un marco teórico completo, estructurado con la base fundamental del área donde se desenvuelve, la metodología y las herramientas utilizadas, permitiendo a los lectores obtener una visión más amplia del tema y del mismo modo una mejor comprensión.

El Sector Público constituye un amplio sector del Estado, de conformidad con lo establecido en el capítulo séptimo de la Constitución Política del Ecuador, el sector público lo conforman las diferentes funciones del Estado, las cuales se detallan conforme lo señala el Art. 225, el cual indica que el sector público comprende:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos según el artículo siguiente:
 - a) Art. 226, “Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal

ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”. (REGISTRO OFICIAL No 449, 2008)

Servidoras y servidores públicos

Por servidores públicos se entiende a toda persona que cumple una función dentro del sector público señalado en la Constitución, la distinción de funcionario público se le da sin importar el tipo de vínculo o contrato que tenga con el estado, tampoco tienen nada que ver el lapso de tiempo que la persona esté vinculada a la función.

Esta definición se deriva de lo que establece la Constitución Política vigente en su sección tercera del capítulo séptimo del siguiente artículo:

Art. 229. “Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.”. (REGISTRO OFICIAL No 449, 2008)

Rectoría de la Administración del Talento Humano

Dentro de las competencias del Ministerio de Relaciones Laborales, el siguiente artículo nos especifique:

Art. 50, “Organismo de Aplicación.- La aplicación de la presente Ley, en lo relativo a la administración del talento humano y remuneraciones, estará a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales y las unidades de

administración del Talento Humano de cada entidad, institución, organismo o persona jurídica de las establecidas en el artículo 3 de la LOSEP.", determina a dicho Ministerio cómo el órgano rector de la administración del Talento Humano del Sector Público Conjuntamente con la Unidades Administrativas de Talento Humano de cada una de las entidades que conforman el Sector Público. (Registro Oficial No 294, 2010)

Subsistema de Evaluación del Sector Público

El proceso de evaluación del sector público está conformado por un complejo esquema de acciones, disposiciones, instructivos e instrumentos técnicos, los mismos que juntos constituyen el subsistema de evaluación de Sector Público según el siguiente artículo:

Art.76, "Subsistema de evaluación del desempeño.- Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto." (Registro Oficial No 294, 2010)

Evaluación de los Funcionarios Públicos

El proceso de evaluación del funcionario público es una actividad de carácter ordinario que al que está sometido por ley cuando menos dos veces al año todos los funcionarios del Sector Público según lo establece la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) en el siguiente artículo:

Art. 77 "Las evaluaciones a las o los servidores públicos se realizarán una vez al año a excepción de los funcionarios que hubieren tenido la

calificación de regular, quienes serán evaluados nuevamente conforme lo establece la presente ley.” (Registro Oficial No 294, 2010)

La Evaluación de los funcionarios públicos se realizará en función de parámetros e indicadores de carácter cuantitativo y cualitativo respecto a las metas y objetivos inherentes a cada función que cumple el servidor o servidora público para mejorar el rendimiento de los empleados.

Proceso

Decir proceso es referirse a un esquema organizativo que vincula diferentes actividades realizadas por personas o máquinas que tiene por objeto obtener un producto elaborado, un servicio que puede ser de consumo final o puede ser un nuevo insumo que se agrega a un nuevo proceso.

Todo trabajo involucra procesos y cualquier proceso de trabajo bien sea, grande o pequeño, complicado o sencillo, involucra tres componentes principales, todo proceso inicia con el ingreso de las elaboraciones que pasaran a una siguiente fase para que sean analizados, depurados o modificados en su estado original.

Posteriormente el insumo recibido en la fase precedente es procesada de tal manera que cuando pase a la siguiente fase se convierta en un producto elaborado de consumo final o constituya un nuevo insumo para ser procesado en una nueva fase, decimos producto pero también se refiere a servicios, los proceso producen indistintamente productos o servicios dependiendo del insumo que reciben.

Finalmente el término de cada proceso tiene como resultado una salida, por lo general es un producto o servicio con valor agregado fruto del proceso realizado.

Aplicación Web

Son aplicaciones que los usuarios pueden utilizar accediendo a un servidor Web a través de internet o una entre net mediante un navegador. Es decir, es una aplicación software que utiliza un lenguaje soportado por los navegadores Web, entre otros en la que se confía la ejecución al navegador.

“Una ventaja significativa es que las aplicaciones Web deberían funcionar igual independientemente de la versión del sistema operativo instalado en cliente en vez de crear clientes para Windows, Mac OS X, GNU/Linux, y otros sistemas operativos, la aplicación Web se escribe una vez y ejecuta en todas partes.” (Caivano, 2009)

Arquitectura Cliente servidor

Es una arquitectura basada en el principio clásico de divide y vencerás, donde el procesamiento se fracciona entre dos entidades fundamentales denominadas cliente y servidor.

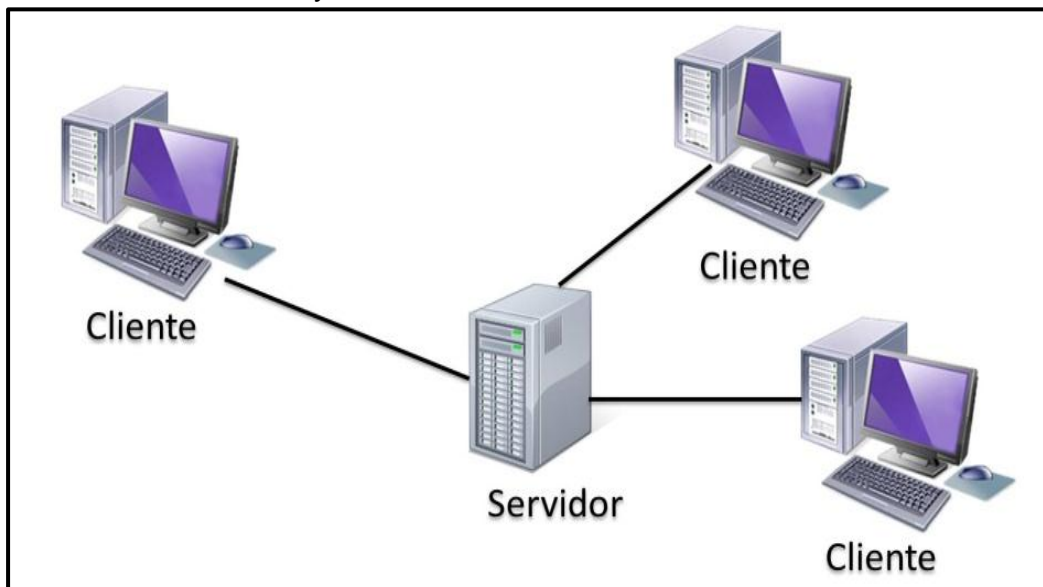


Figura 2. 1. Arquitectura cliente-servidor.

Fuente: <http://paraisolinux.com/arquitecturaclient-servidor>

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Arquitectura MVC

Es una arquitectura para el desarrollo de aplicaciones interactivas que creo Trygve Reenskaug en 1979, existen tres partes: modelos, vistas y controladores.

“Una de las ventajas del modelo MVC (Modelo Vista Controlador) es que permite distribuir el trabajo de creación de una aplicación por niveles, de este modo, cada grupo de trabajo está totalmente abstraído del resto de niveles, simplemente es necesario conocer la API (Interfaz de Programación de Aplicación) que existe entre niveles.

La división en capas reduce la complejidad, facilita la reutilización y acelera el proceso de ensamblar o desensamblar alguna capa, o sustituirla por otra distinta.” (Sliderhare)

Para muchos es más fácil entender el modelo viendo la Figura 2.3.

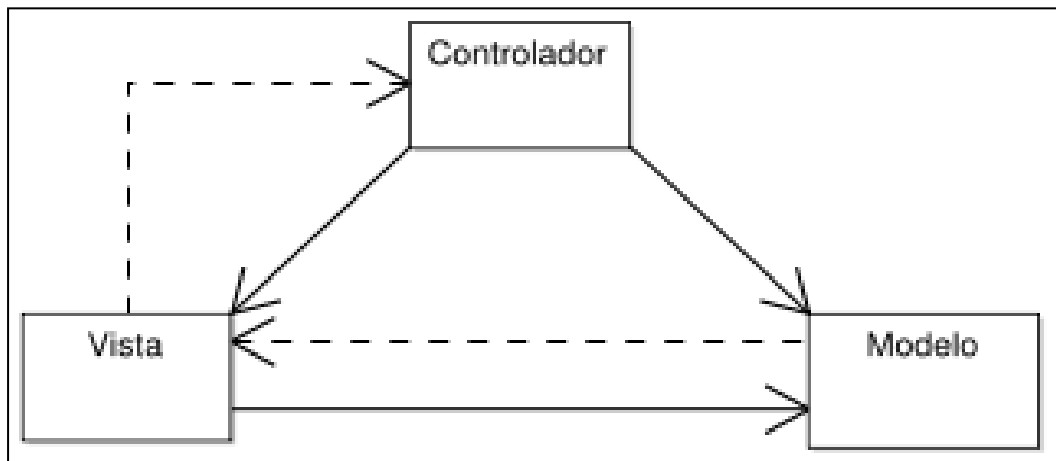


Figura 2. 2. Arquitectura MVC
Fuente: <http://paraisolinux.com/arquitectura-mvc/>
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan

Definición de las partes

Se definirá las partes que se utilizarán en este modelo.

Modelo

Es el objeto que representa los datos del programa. Maneja los datos y controla todas sus transformaciones. El Modelo no tiene conocimiento específico de los Controladores o de las Vistas, ni siquiera contiene referencias a ellos. Es el propio sistema el que tiene encomendada la responsabilidad de mantener enlaces entre el Modelo y sus Vistas, y notificar a las Vistas cuando cambia el Modelo.

Vista

La Vista es el objeto que maneja la presentación visual de los datos representados por el Modelo. Genera una representación visual del Modelo y muestra los datos al usuario. Interactúa con el Modelo a través de una referencia al propio Modelo.

Controlador

El Controlador es el objeto que proporciona significado a las órdenes del usuario, actuando sobre los datos representados por el Modelo. Cuando se realiza algún cambio, entra en acción, bien sea por cambios en la información del Modelo o por alteraciones de la Vista. Interactúa con el Modelo a través de una referencia al propio Modelo.

Servidor web

“La Web se diseñó originalmente como un medio para suministrar páginas estáticas a los usuarios de Internet, utilizando el protocolo de transferencia de hipertexto (HTTP) como su principal protocolo de transporte. Cuando un navegador Web envía una consulta http a un servidor Web, este último extrae un archivo de consulta de su sistema de archivo y lo devuelve al navegador a través de la conexión http.” (share, 2010)

Apache

Es el servidor Web hecho por excelencia, su configurabilidad, robustez y estabilidad hacen que cada vez millones de servidores reiteren su confianza en este programa.

La historia de Apache se remonta a febrero de 1995, donde empieza el proyecto del grupo Apache, el cual está basado en el servidor Apache http de la aplicación original de NCSA.

Lenguaje de programación web

“La programación Web, parte de las siglas WWW que significan World Wide Web o telaraña mundial .Para realizar una página con la programación Web, se deben tener claros, tres conceptos fundamentales los cuales son, el URL (Uniform Resource Locators), es un sistema con el cual se localiza un recurso dentro de la red, este recurso puede ser una página web, un servicio o cualquier otra cosa.

El protocolo encargado de llevar la información que contiene una página Web por toda la red de internet, como es el HTTP. Finalmente el lenguaje necesario cuya funcionalidad es la de representar cualquier clase de información que se encuentre almacenada en una página Web, este lenguaje es el HTML.

En la programación Web, HTML es el lenguaje que permite codificar o preparar documentos de hipertexto, que viene a ser el lenguaje común para la construcción de una página Web.

Con el comienzo de Internet y la programación web, se desfasaron los diseños gráficos tradicionales, con lo que se empezaron a diseñar

interfaces concretas para este medio, buscando ficheros pequeños para facilitar la carga de los mismos.

La programación web se orientaba a un diseño muy cargado, interactuando con el usuario, mientras que al empezar a competir con millones de webs se ha optado más por el diseño sencillo y de fácil comprensión.” (Len, 2010)

HTML (Hyper text Markup Language).

Lenguaje de marcas de hipertexto, hace referencia al lenguaje de marcado para la elaboración de páginas web. Es un estándar que sirve de referencia para la elaboración de páginas web en sus diferentes versiones, define una estructura básica y un código (denominado código HTML) para la definición de contenido de una página web, como texto, imágenes, entre otros.

PHP (Pre-procesador de Hipertexto)

“El lenguaje PHP, es una herramienta de programación que le permite al desarrollador realizar la programación desde el servidor, con lo cual marca una diferencia con el lenguaje de programación script en el diseño de páginas Web, ya que el lenguaje Java Script lo realiza de los lados del cliente.

Este lenguaje maneja la modalidad de código abierto que le permite intercambiar objetos con facilidad en el desarrollo de páginas web, la mayor parte de su sintaxis ha sido tomada de C, Java y Perl con algunas características específicas de sí mismo, el objetivo de este lenguaje es permitir rápida y fácilmente a los desarrolladores la generación de páginas dinámicas.

El lenguaje PHP, (Históricamente Personal Home Page) fue creado en 1994 por Rasmus Lerdorf para sus proyectos personales antes de publicarse a principios de 1995. Ese mismo año se publicó la nueva versión, completamente reescrita, con el nombre de PHP/FI versión 2. Esta versión, capaz de gestionar los formularios de acceder a la base MySQL, permitió al lenguaje desarrollarse rápidamente." (Heurtel, 2009)

JQuery

“Es una biblioteca de JavaScript, creada inicialmente por John Resig, que permite simplificar la manera de interactuar con los documentos HTML, manipular el árbol DOM, manejar eventos, desarrollar animaciones y agregar interacción con la técnica AJAX a páginas web. Fue presentada el 14 de enero de 2006 en el BarCamp NYC.

JQuery es la biblioteca de JavaScript más utilizada.” (SLIDESHARE, 2013)

Motor de Base de Datos

“El motor de base de datos es el encargado de aceptar las peticiones lógicas de los demás subsistemas del SGBD, convierte en su equivalente físico y accede a las bases de datos y diccionarios de datos en el dispositivo de almacenamiento.” (SLIDESHARE, 2013)

Software Gestores de base de Datos “SGBD”.

“Sistemas de gestión de bases de datos (SGBD), cuyo propósito es general y se basan, con frecuencia, en el modelo relacional. Su finalidad principal es la gestión de datos comerciales, administrativos y, en general,

cualquier tipo de datos. Son propiamente sistemas de recuperación de dato.

Sistemas de gestión documental (SGD), que se soportan comúnmente en un modelo textual. Están diseñados para gestionar datos textuales, no se estructuran necesariamente bien y, en general, incorporan controles terminológicos. Estos son sistemas para la recuperación de información.” (SLIDESHARE, 2013)

My SQL

Es una base de datos muy rápida en la lectura cuando utiliza un motor no transaccional, de libre distribución usada principalmente como soporte de portales Web que necesitan manejar datos dinámicamente, con una potencia que poco tiene que envidiar a las grandes como SQL Server e incluso Oracle.

Su popularidad como aplicación web está muy ligada a PHP, que a menudo aparece en combinación con MySQL.

MySQL WorkBench

Es una aplicación para el diseño y documentación de bases de datos (sucesora de la aplicación DBDesigner4) pensada para ser usada con el sistema de gestión de bases de datos MySQL (recién adquirido por Sun Microsystems).

Existen dos versiones del producto, una es open source y la otra es una versión comercial. Evidentemente, la versión comercial proporciona algunas funcionalidades que pueden resultar de interés en algún ámbito, aunque la versión open source es más que suficiente para la realización de la práctica.

2.3. Variables

Existen dos tipos de variables la independiente y la dependiente que detallamos a continuación:

2.3.1. Variable Independiente.

Aplicación informática que sistematice el proceso de evaluación de los funcionarios públicos.

2.3.2. Variable Dependiente.

Agilizar el proceso evaluativo del personal del GAD Parroquial de Posorja.

Operacionalización de las variables:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Sistema de Evaluación de Desempeño de los servidores públicos.	Los factores e indicadores de la prueba de evaluación	La asignación de los factores e indicadores para cada puesto de trabajo. Asignación de evaluadores a empleados
	Evaluación	Toma de Evaluación de Desempeño. Por puesto de trabajo
Proceso de evaluación de desempeño más ágil.	Resultados de evaluación	Ahorro de tiempo Resultados más rápido Reportes por departamentos

Tabla 2. 1Operacionalización de las variables.
Fuente: Diseño de tesis
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan

2.4. Términos Básicos.

La terminología utilizada para el desarrollo del presente trabajo investigativo del cual se desprende el siguiente glosario de términos que consiguen ser detallados a continuación:

GAD.-Gobierno autónomo descentralizado.

Evaluación.-Se define como el proceso que mide el rendimiento de una determinada actividad, intuiciones o personas.

Indicadores.-Parámetros de medición de un sistema de evaluación pueden ser cualitativos o cuantitativos.

Funcionario Público.- Persona que cumple una determinada función dentro del Gobierno local, regional o nacional.

Desempeño.- Comportamiento profesional, latitudinal y actitudinal que determina la grado de eficacia de una persona o institución.

Talento Humano.- Antes conocido cómo recurso humano, conjunto de personas constituidas cómo empleados o funcionarios de una institución en el Sector Público.

MVC.- Modelo Vista Controlador y básicamente se trata de programar en capas definidas y separadas.

URL.- (Uniform Resource Locators). Sistema con el cual se localiza un recurso dentro de la red.

HTTP.- (Hypertext Transfer Protocol).Por sus siglas traducido es el Protocolo de Transferencia de información a través de la red.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS

3. ANÁLISIS

La fase del análisis corresponde a establecer los requisitos del sistema, las necesidades del usuario, requerimientos técnicos de hardware y software, económicos y humanos, es decir lo necesario para cumplir con el proyecto propuesto, finalizando con el análisis e interpretación de datos obtenidos de las entrevistas realizadas a los usuarios implicados en el tema.

3.1. Diagrama Del Proceso.

En el siguiente diagrama se muestra la manera que se propone sistematizar el proceso de evaluación de desempeño del personal.

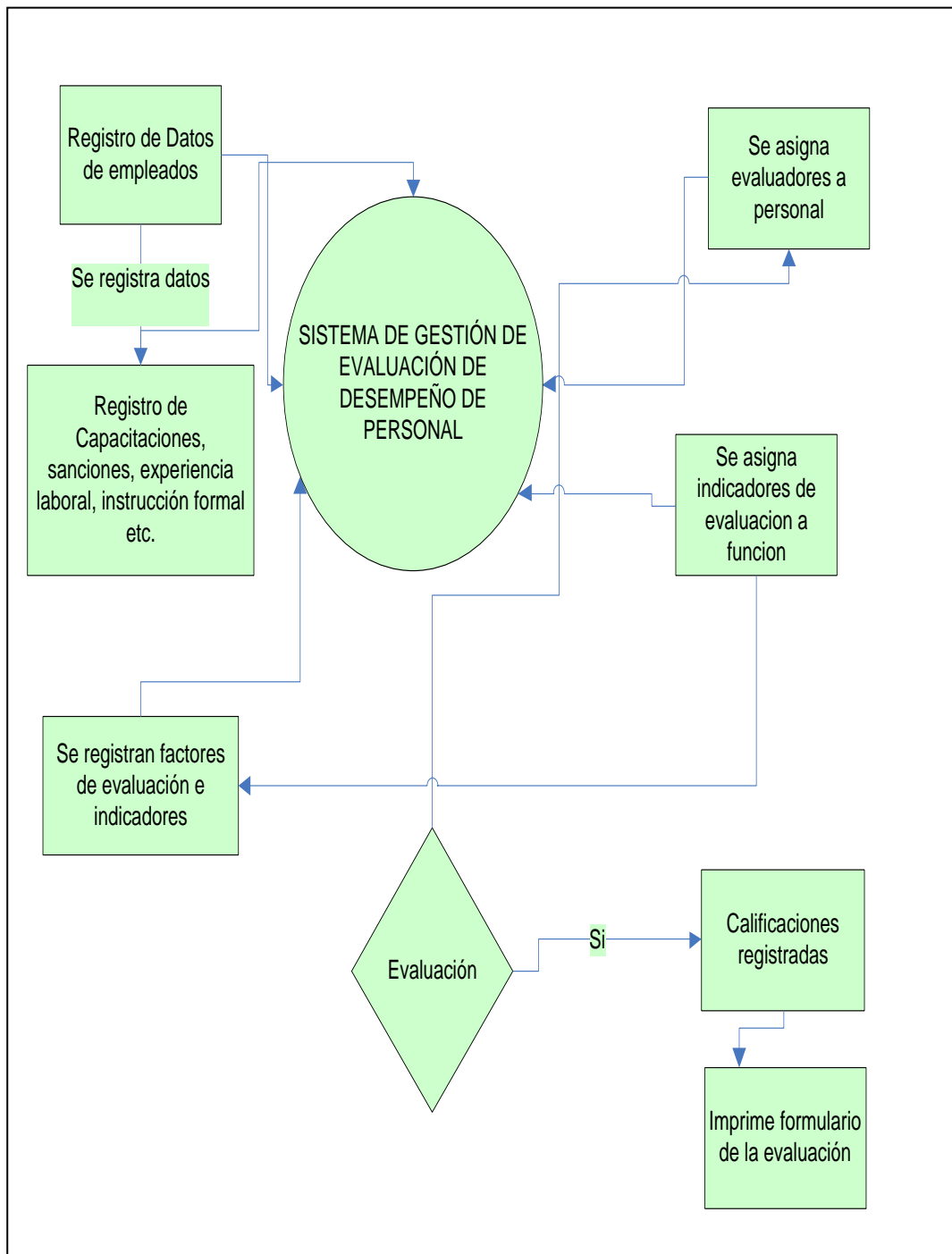


Figura 3. 1Diagrama de flujo de evaluación de personal.

Fuente: Diseño de tesis.

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan

Determinación de Requerimientos del Sistema.

Describirán las funciones que se necesitan para el desarrollo del sistema.

3.1.1. Descripción Funcional De Los Procesos.

Se detalla a continuación la funcionalidad del sistema el mismo que estará conformado por diversos módulos y opciones para acceder a los diferentes programas que tendrá la aplicación.

- 1) El acceso al sistema se realizará por medio de un usuario y una clave que se le asignará cada persona que forme parte del sistema.
- 2) El sistema permitirá el registro, modificación, consulta de los datos de empleados o funcionarios de la empresa.
- 3) El sistema permitirá registro, modificación, consulta de porcentaje de los factores de evaluación.
- 4) El sistema permitirá el registro, edición, consulta de los indicadores que tenga cada factor de evaluación.
- 5) El sistema permitirá imprimir la evaluación realizada a un empleado detallando los factores e indicadores evaluados y su calificación respectiva.
- 6) Permitirá generar reportes para imprimir.
- 7) Se controlará que todos los campos sean llenados para evitar inconsistencia en los procesos.
- 8) Tiempo de respuesta de información de cualquier proceso se realizará de manera rápida y óptima.
- 9) El sistema permitirá realizar consultas de manera sencilla y flexible.

El software a desarrollar es una aplicación que permita registrar en una base de datos la evaluación del desempeño de los empleados de la Junta Parroquial de Posorja contara con los siguientes módulos:

Módulo general de información del sistema.

En este módulo se podrá apreciar los datos referentes a la información general de los empleados como: datos generales del empleados, las capacitaciones, instrucción académicas, sanciones o merito que hayan recibido durante su función laboral dentro de la empresa.

Módulo de Parámetros

En este módulo se podrá encontrar los puestos de cada empleado también los factores a evaluarse con cada uno de sus indicadores, la asignación de cada factor dependiendo el puesto de trabajo al que corresponda y el jefe inmediato que será el encargado de la evaluación

Módulo de evaluación.

Encontrará el inicio del nuevo periodo a evaluar y en qué tiempo determinado, la evaluación de la misma para los empleados y la consulta de anteriores evaluaciones.

Módulo de estadísticas

Se podrán visualizar con gráficos estadísticos como se están desarrollando en sus puestos de trabajo cada empleado por el departamento al que pertenecen.

Módulo de Reportes.

En este módulo se podrá visualizar la información que genera el sistema se obtendrán reportes tales como:

- Reporte de empleados.

- Reporte de memos.
- Reporte de méritos de los empleados
- Reporte de capacitaciones
- Reporte de sanciones
- Reporte de resultados de la evaluación etc.

Módulo de Usuarios.

Mediante este módulo que solo lo ejecutará el administrador de sistemas se crearán los distintos usuarios que puedan acceder al sistema solo los usuarios que ya estén asignada a acceder de lo contrario no tendrán acceso al sistema.

3.2. Identificación de Requerimientos

Se establecerán todo los requerimientos que necesitará el sistema para su desarrollo.

3.2.1. Requerimientos Esenciales del Sistema

En el establecimiento de los requerimientos del sistema se determinaron tomando en cuenta las necesidades que el departamento de recursos humanos manifestó ya que es el departamento que se encarga del proceso de evaluación de desempeño del personal.

3.2.2. Requerimientos operacionales

- El sistema será utilizado en cada uno de los equipos de los departamentos donde se tenga que evaluar un funcionario.

- Plantear los detalles de la interfaz, la base de datos y los componentes de la aplicación de acuerdo a las especificaciones de los usuarios finales del sistema.

3.2.3. Requerimientos de usuario

- Una interfaz de usuario que permita la interacción con el sistema, la misma que debe ser amigable y de fácil manejo.
- Una base de datos que permita almacenar toda la información relacionada con el proceso de evaluación de desempeño.
- Controles de acceso de personal no autorizado.
- Todas las ventanas tendrán sus respectivos títulos de acuerdo al programa que se encuentre.
- Validaciones de campo letras, números fecha, etc.

3.3. Análisis Del Sistema

Una vez que se determinó los requerimientos del sistema corresponde analizar la viabilidad del sistema en los siguientes aspectos:

- Análisis Técnico
- Análisis Económico
- Análisis Operativo

3.3.1. Análisis Técnico

Se realizó un análisis de los recursos de hardware y software que se requieren para el desarrollo e implementación del proyecto como se determina a continuación.

Recursos de hardware y software para el desarrollo.

Hardware	
Equipo	Características
computador de escritorio	Procesador i4, 3GB de memoria, 500 GB de Disco Duro
Monitor	Flat panel 16 pulgadas
Impresora	Que sea Multifuncional

Tabla 3.1 Hardware para el desarrollo.

Fuente: Diseño de tesis.

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Software	
Programa	Versión
Sistema Operativo	Windows XP
Microsoft Office	2010
Php	Licencia GNU 5.0
Mysql	Licencia GNU 5.2
Librerías java script	
Librerías JQuery	Ui7 GNU
Navegador web	Mozilla Firefox

Tabla 3.2 Software para el desarrollo.

Fuente: Diseño de tesis.

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Recursos de hardware y software para la implementación

Hardware	
Equipos	Características
computador de escritorio para servidor	Procesador i4 4GB de memoria, 500 GB de Disco Duro
Cable de red	Categoría 5 a 8 hilos
Conectores	Rj45
Swicht	De 16 puertos

Tabla 3.3 Hardware para implementación.

Fuente: Diseño de tesis.

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Software	
Programa	Versión
Sistema Operativo	Windows XP
Microsoft Office	2010
Php	Licencia GNU 5.0
Mysql	Licencia GNU 5.2
Librerías JQuery	Licencia GNU Ui7
Navegador web	Mozilla Firefox

Tabla 3. 4Software para implementación.

Fuente: Diseño de tesis.

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan

3.3.2. Análisis Económico.

El análisis económico manifiesta los costos que adquirirá el desarrollo del software en base a los requerimientos de hardware, software, recurso humano y recurso administrativo lo cual se detalla a continuación.

Costos

Representan la inversión inicial que realiza el desarrollador durante la elaboración del software, esto envuelve costos de equipos, herramientas y materiales como específico a continuación:

1. Costos de equipos y herramientas de trabajo se generan por el hardware y el software utilizado durante el desarrollo del proyecto.
2. Costos de materiales relacionados a la compra de resmas de hojas, carpetas, cartuchos de tinta para impresión de pruebas, entre otros.

Hardware para el desarrollo

Hardware	
Hardware	Subtotal
Computador de escritorio	\$800,00
Impresora multifunción	\$ 120,00
Total en Gastos de Hardware	\$ 920.00

Tabla 3. 5 Hardware para el desarrollo.
Fuente: Diseño de tesis.
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Software para el desarrollo

En cuanto a los costos de software para el desarrollo son programas de uso libre puesto que no se puede utilizar software comercial por ser instituciones públicas y en otro caso vienen instalados en el equipo informático.

Software	
Programa	Subtotal
Sistema Operativo	0
PHP	0
Mysql	0
Navegador web	0

Tabla 3.6 Software para el desarrollo.
Fuente: Diseño de tesis.
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Recursos administrativos	
Descripción	Subtotal
Útiles de Oficina (resma de hojas, esferos, Cd, empastado, pendráis otros más.)	\$ 400.00
Movilización	\$ 250.00
TOTAL	\$ 650.00

Tabla 3.7 Suministros.
Fuente: Diseño de tesis.
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Costos totales de desarrollo	
Descripción	Subtotal
Hardware	\$ 920.00
Software	\$ 00.00
Suministros	\$ 650.00
Personal	\$ 200,00
TOTAL	\$ 1,770.00

Tabla 3.8 Costos totales para desarrollo.
Fuente: Diseño de tesis.
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Costos de hardware de implementación.

Hardware para la implementación	
Hardware	Subtotal
computador de escritorio i7 servidor	\$ 800.00
Cable de red CAT 5	\$60.00
Conectores rj45	\$18.00
Swicht	\$35.00
Total en Gastos de Hardware	\$ 915.00

Tabla 3.9 Hardware para implementación.

Fuente: Diseño de tesis.

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Software para la implementación			
Cantidad	Software	Valor	
1	Sistema Operativo	\$ 0.00	\$ 0.00
1	Base de Datos MySql	\$ 0.00	\$ 0.00
1	Servidor Web Apache	\$ 0.00	\$ 0.00
Total en Gastos de Software			\$ 0.00

Tabla 3.10 Software para implementación.

Fuente: Diseño de tesis.

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Costos Totales para Implementación	
Descripción	Subtotal
Hardware	\$915.00
Software	-
TOTAL	\$ 915.00

Tabla 3.11 Costos totales para implementación.

Fuente: Diseño de tesis.

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Costos Totales de desarrollo e implementación	
Descripción	Subtotal
Desarrollo	\$ 1.770.00
Implementación	\$ 915.00
TOTAL	\$ 2,685.00

Tabla 3.12 Costo final de desarrollo e implementación.

Fuente: Diseño de tesis.

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

3.3.3. Análisis Operativo

El desarrollo del proyecto incluirá todo el período de vida de las aplicaciones, comenzando con la definición de los requerimientos de los usuarios y terminando con la ejecución del mismo.

1. Su rendimiento y fiabilidad se establecerá primordialmente en los beneficios que tendrá la Junta Parroquial de Posorja al contar con una herramienta informática que automatice las evaluaciones que se realizan al personal que labora en la Junta Parroquial.
 - a. El sistema será de fácil adaptación al usuario con una interfaz amigable y con información oportuna y veraz.
2. La productividad del Software será garantizada puesto que su objetivo será brindar a los usuarios evaluadores el registro de las evaluaciones de desempeño realizadas al personal bajo su cargo y con esto poder dar seguimiento al desempeño de cada trabajador en función del tiempo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para la recopilación de la información requerida para el análisis del sistema propuesto fue la entrevista, las mismas que fueron realizadas al personal de recursos humanos, que labora en la junta Parroquial de Posorja, encargada de realizar la evaluación de desempeño.

3.4.1 Población y muestra.

Se mostrarán la población que se utilizará y la muestra respectiva de esa población que ha sido objeto de esta investigación como se muestra a continuación.

Población:

La población objeto de esta investigación es el área de recurso humanos del GAD parroquial de Posorja encargada de realizar la evaluación de desempeño de los servidores públicos.

Muestra:

Se utilizará el método analítico para adquirir la información de las personas encargadas de realizar la evaluación, dialogamos con el presidente de la junta parroquial para que nos indicara el aproximado del personal que cumple esta función, nos comentó que son 4 los encargados de realizar la evaluación, con el objetivo de tener datos confiables para la investigación.

Para calcular la muestra del personal encargado de realizar las evaluaciones con un nivel de confianza de 95% se utilizará la siguiente fórmula: $n = N / ((E^2) (N-1)) + 1$.

Donde $n = 4 / (((0,10^2) (4-1)) + 1)$

$n = 4 / ((0,01) (3) + 1)$

$n = 4 / (0.03) + 1$

$n = 4 / 1.03$

$n = 3,8$

n = Tamaño de la muestra
N = Tamaño de la población
E = Error muestral
n = ?

La muestra que se tomó para esta investigación fueron las tres personas que son las encargadas de realizar la evaluación de desempeño de los empleados y la técnica utilizada para esta investigación fue la entrevista.

3.4.2. Análisis e interpretación de datos.

Se analizarán e interpretarán las respuestas que nos dieron los entrevistados de cada pregunta que se realizó para obtener conclusiones de esta investigación.

1. ¿El GAD Parroquial Posorja aplica un sistema de evaluación de desempeño al talento humano de la institución?

Se llevan a efecto las evaluaciones pero de forma manual lo que produce pérdida de tiempo al realizarlas provoca la impaciencia de los evaluados al tener que estar esperando a que se lleven a cabo estas pruebas y dejando sus funciones a un lado para ser evaluados.

Análisis:

Como se pudo conocer al realizar las evaluaciones de forma manual se pierde mucho tiempo en realizarla como también el esperar a que se realicen, esto provoca inconformidad a los evaluados que tienen demás funciones que cumplir y no pueden, puesto que el ser evaluado también es un requisito que deben cumplir como buen funcionario público para medir sus capacidades en sus puestos de trabajo.

2. ¿Cuáles son los parámetros que se toman en cuenta en el proceso de evaluación de los servidores públicos en el GAD Parroquial Posorja?

La mayoría de los empleados manifestaron no conocer los parámetros con los que se evalúan.

Análisis:

Algunos de los entrevistados señalaron desconocer cuáles son los parámetros con los cuales van a ser evaluados por sus jefes inmediatos y la evaluación que se realiza es en función del puesto de trabajo al que

han sido asignados para desenvolverse y las capacidades que tenga en el ejercicio del mismo por el desconocimiento de estos factores es que muchos de ellos no mejoran en ese aspecto y cometen los mismos errores que les ocasiona que tengan un bajo rendimiento en las evaluaciones.

3. ¿Cuál es el fin de aplicar el sistema de evaluación a los funcionarios públicos?

La respuesta fue que es medir las capacidades que tienen los empleados en los puestos de trabajo a los que fueron asignados y el desenvolviéndose del mismo.

Análisis:

Al realizarlas evaluaciones de desempeño a cada empleado se tiene como objetivos demostrar el nivel de aptitudes, capacidades, desempeño de sus funciones y notificar sus respectivos jefes los resultados de las evaluaciones y así poder discernir el correcto cumplimiento de las metas establecidas.

4. ¿Cómo realizan la ejecución de la evaluación?

La evaluación se realiza en hoja de cálculo (Excel) donde ya están asignados los parámetros con los que se va a evaluar a los empleados dependiendo del puesto de trabajo en el que se esté desarrollando y solo queda una impresión como registro de la evaluación.

Análisis:

Este proceso se realiza a través de hoja de cálculo (Excel) en donde están establecidos los parámetros de evaluación los mismos que varían en dependencia de los puestos de trabajo y el único registro que queda como constancia de la mencionada evaluación es una hoja impresa que se realiza al finalizar la evaluación, ésta impresión se archivará en un

folder, estos quedan expuesto al deterioro de las misma al pasar el tiempo, inutilizar la información lo que podría ocasionar que se deba volver a realizar la evaluación por la pérdida de información.

5. ¿Cuántos trabajadores en promedio son evaluados y cada cuánto tiempo se realiza la evaluación?

Se la realizan a todos los empleados que tengan más de tres meses trabajando para la institución en este caso un total de veinte y cinco empleados y que solo se la realiza una vez al año.

Análisis:

Se realiza una evaluación anual a todos los trabajadores en el caso de nuevos trabajadores se los evaluara al tener tres meses de estar en sus funciones, también se volverá a tomar otra evaluación obligatoria a los empleados que no obtuvieran los porcentajes esperados, sus jefes inmediatos podrán valorar estos nuevos resultados para la toma de futuras decisiones.

6. ¿Cuánto tiempo tardan en procesar y presentar resultados finales de la evaluación?

Tarda varios días en obtener los resultados finales de la evaluación, debido a que deben tabular las impresiones dependiendo el departamento al que pertenezca cada empleado.

Análisis:

La obtención de resultados tarda debido a que los parámetros de evaluación varían en dependencia a las funciones que el empleado desempeña, adicionalmente al quedar como única evidencia de las evaluaciones una hoja impresa, puesto que no queda nada en digital, se deben volver a ingresar los resultados a otra hoja de cálculo de Excel para generar los gráficos estadísticos y demás información relevante para

cada empleado, ocasionando aún más retraso en la finalización del proceso.

7. ¿Considera usted que la creación de un sistema de evaluación del desempeño de los trabajadores del GAD Parroquial Posorja optimizaría el proceso de evaluación?

Respondieron que sí y que este sistema ayudaría a reducir el tiempo que tardan en ser evaluados.

Análisis:

Los entrevistados afirmaron que de crearse un sistema informático para ser evaluados sería de mucha ayuda a la hora de realizar la evaluación de desempeño y más eficiente en la entrega de resultados puesto que no desperdiciarían tiempo y que el tiempo ahorrado lo aplicarían en sus funciones diarias para un mejor rendimiento.

8. ¿En caso de existir el sistema de evaluación usted lo utilizaría y por qué?

Las respuestas fueron que si lo utilizarían ya que ahorrarían tiempo al realizarlas y de ser necesario podrían realizar más de una evaluación al año, puesto que no se desperdiciaría tiempo como al realizarla de la forma tradicional.

Análisis:

Se pudo corroborar que de existir la aplicación los empleados encargados de realizar la evaluación de desempeño aceptarían utilizarla para mejorar la forma de evaluar y ahorrar tiempo, siempre y cuando les den la capacitación de la utilización de dicha aplicación para obtener un buen funcionamiento de la misma y obtener los resultados esperados. Poniendo a disposición de los jefes la opción de que se realicen varias pruebas al año, como es el caso de los empleados nuevos que se deben

evaluar a los 3 meses de iniciadas sus funciones o empleados que obtuvieran una mala calificación de igual manera.

Conclusión de Entrevista

Finalmente se pudo comprobar que en la junta parroquial de Posorja realizan las evaluaciones de forma manual lo que ocasiona pérdida de tiempo tanto para los que realizan la evaluación como los que son evaluados. El personal evaluado desconoce los factores e indicadores con los que van a ser medidos en función de las actividades que realicen, siendo la base de la evaluación medir el nivel de aptitudes, capacidades y desempeño de sus funciones.

El personal encargado de realizar las evaluaciones tarda mucho tiempo en generar resultados y estos no se almacenan de forma adecuada, puesto que la constancia de haberlas realizado son las impresiones de los resultados, que con el pasar del tiempo tienden a deteriorarse ocasionando que no se puedan realizar consultas de evaluaciones anteriores.

La aplicación serviría para mejorar los tiempos de respuesta en cuanto a la evaluación y seguridad de la información que será almacenada en una base de datos para futuras comparaciones de resultados, aplicación que contará con un manual de usuario para capacitar al personal encargado de realizarlas.

CAPÍTULO 4

DISEÑO

4. DISEÑO

En esta parte del proyecto se señala el diseño de la arquitectura e interfaz gráfica del software a desarrollar. La fase de diseño contempla los componentes e interfaces usados en el diseño del sistema. La arquitectura de información brinda la organización y disposición del contenido de datos en la aplicación.

El diseño es una actividad técnica que está implícita en un proceso de desarrollo de software. La fase de diseño abarca tres partes importantes:

1. Diseño de datos.
2. Diseño arquitectónico.
3. Diseño de interfaz.

4.1. Arquitectura de la solución.

La arquitectura del producto se basa en el patrón arquitectónico Modelo-Vista-Controlador (MVC). Ver imagen en la figura.

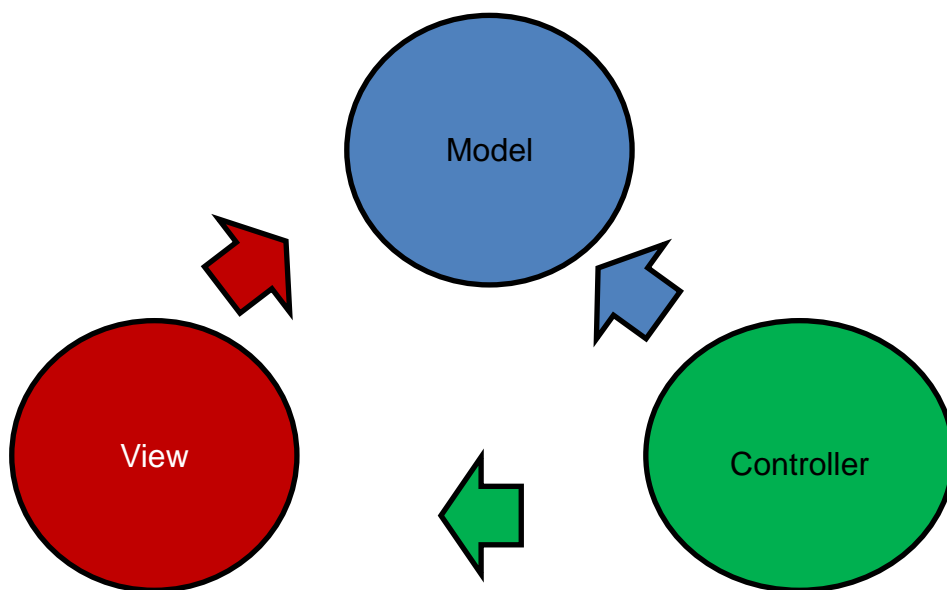


Figura 4. 1 Arquitectura de la solución cliente/servidor

Fuente: Diseño de tesis

Este patrón separa la aplicación en tres componentes: el modelo, la vista y el controlador. El “modelo” implementa la lógica del negocio y el modelado de datos, además, permitirá la persistencia de la información. La “vista” despliega la interfaz gráfica a través de la cual el usuario interactúa, esta interfaz se crea en base al “modelo”. El “controlador”

responde y maneja los eventos producidos por la interacción del usuario con la “vista”.

Para poder comprender mejor el concepto, ver la figura 4.2.

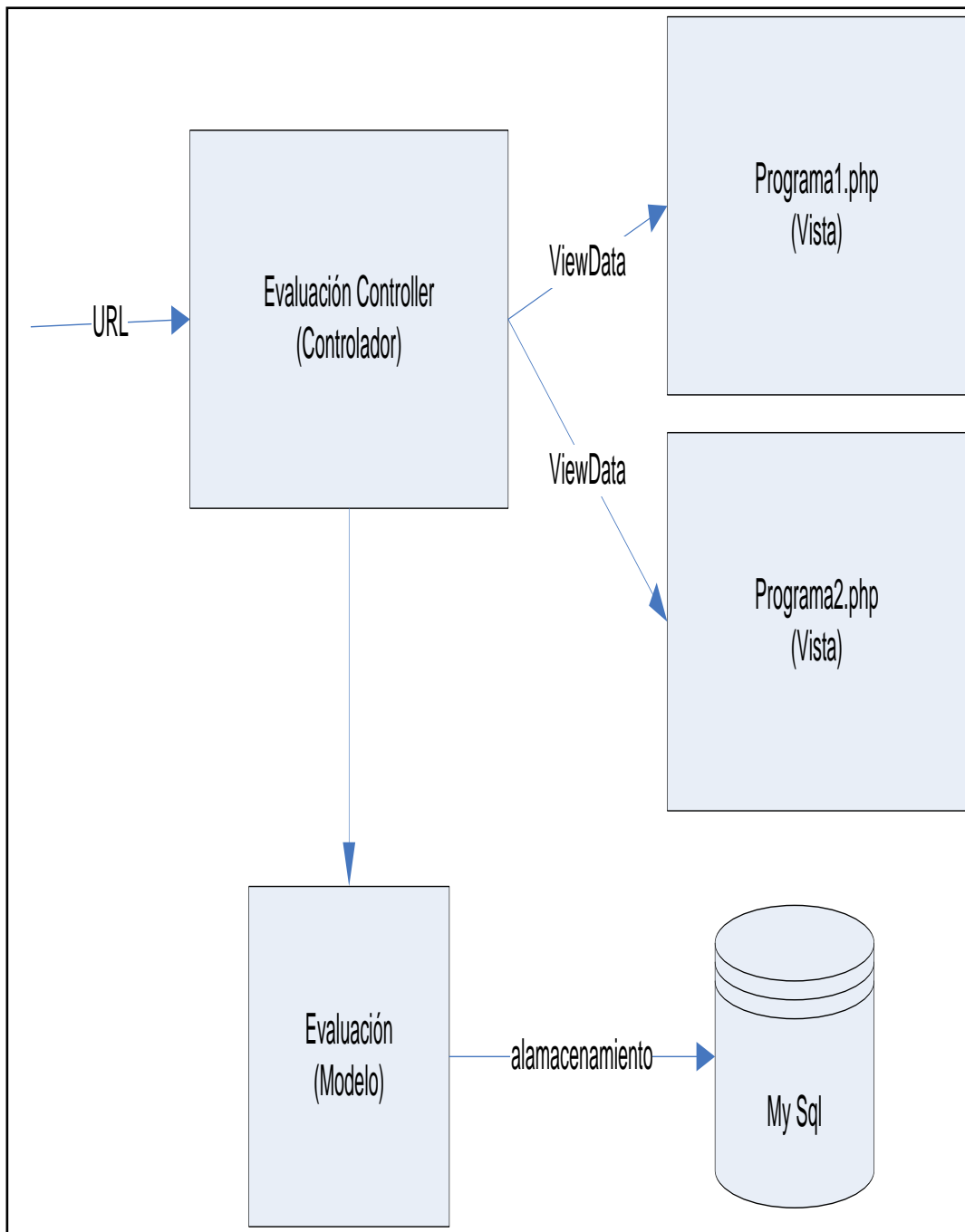


Figura 4. 2 Ejemplo de la arquitectura Modelo-Vista-Controlador aplicado al proyecto
Fuente: Diseño de tesis
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

4.1.1. Diagramas de Caso de Uso Expandido.

A continuación se muestran los casos de uso, más significativos que son:

- Mantener factores de evaluación
- Mantener evaluación.
- Mostrar reportes

Estos casos de uso son inicializados por el Administrador o supervisor del sistema. El evaluado inicializa la generación de los reportes.

Casos de uso significativos para la arquitectura

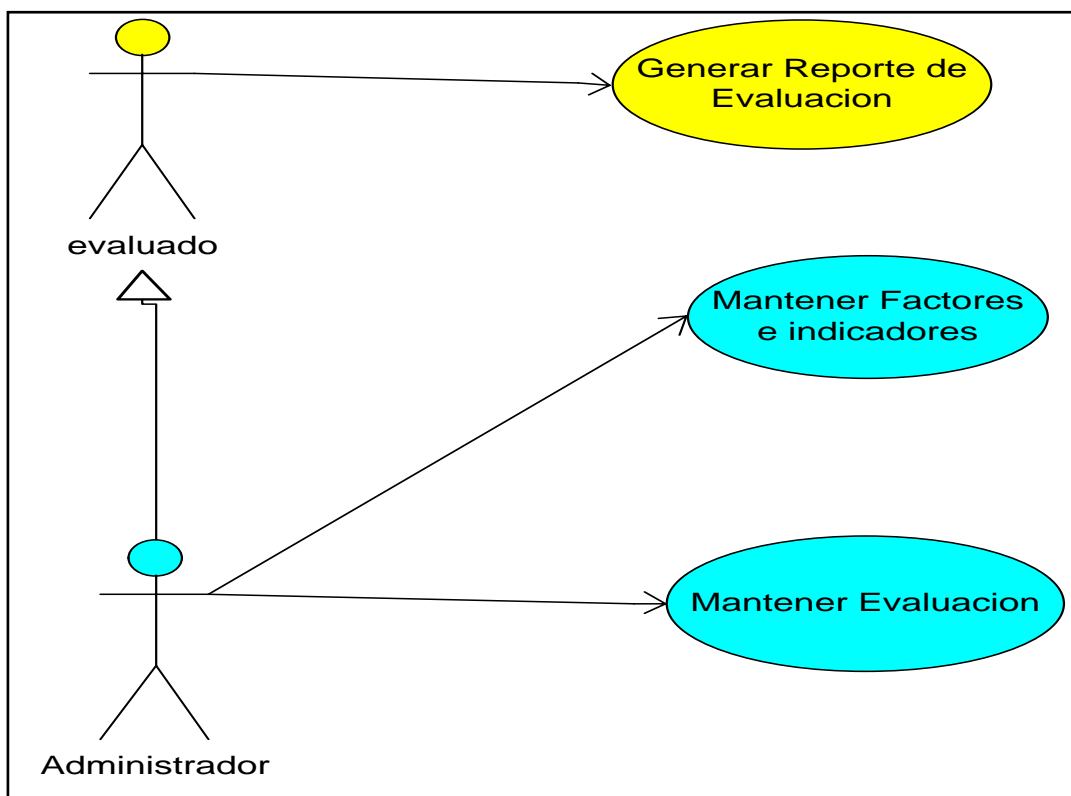


Figura 4. 3 Vista de caso de uso.

Fuente: Diseño de tesis

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Mantener factores

El propósito de este caso de uso es de permitir listar, buscar, registrar, modificar y eliminar factores e indicadores de evaluación de los puestos o perfiles profesionales de los empleados. Los factores son las que se evalúan mediante indicadores. Uno o más factores forman la evaluación.

Mantener Evaluación

El propósito de este caso de uso es de permitir listar, buscar, registrar, modificar y eliminar evaluaciones realizadas a los empleados.

Mostrar reportes

Este caso de uso es el de generar reportes donde se plasme el resultado promedio obtenido por el evaluado en cada uno de los factores que ha sido evaluado con lo que requiere su perfil de puesto.

Paquete Seguridad

Este paquete contiene los casos de uso que corresponden a la seguridad del sistema, es decir, a la creación de usuarios y el uso de roles que permitan mantener la confidencialidad e integridad del sistema web.

Los casos de uso incluidos en este paquete son: autenticar usuario y registrar usuario. Ver figura 4.4,

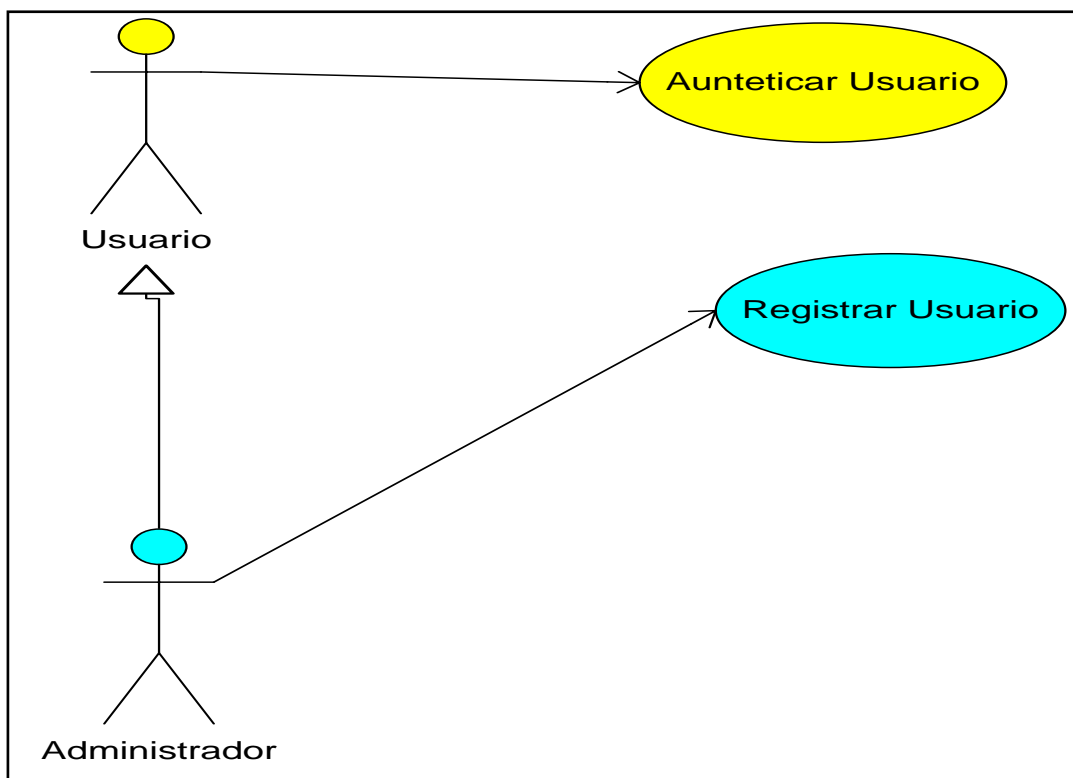


Figura 4. 4Diagrama de casos de uso del paquete de seguridad.

Fuente: Diseño de tesis

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Paquete Registros

Este paquete contiene los casos de uso que corresponden a los procesos de registro, modificación y eliminación de las clases del sistema. Las clases nos permiten abstraer todos los conceptos encerrados en la evaluación, como factores de evaluación, indicadores, departamentos, cargo, entre otros. Ver figura 4.5.

Los casos de uso incluidos en este paquete son: mantener departamentos, mantener cargo, mantener empleado y mantener factores de evaluación.

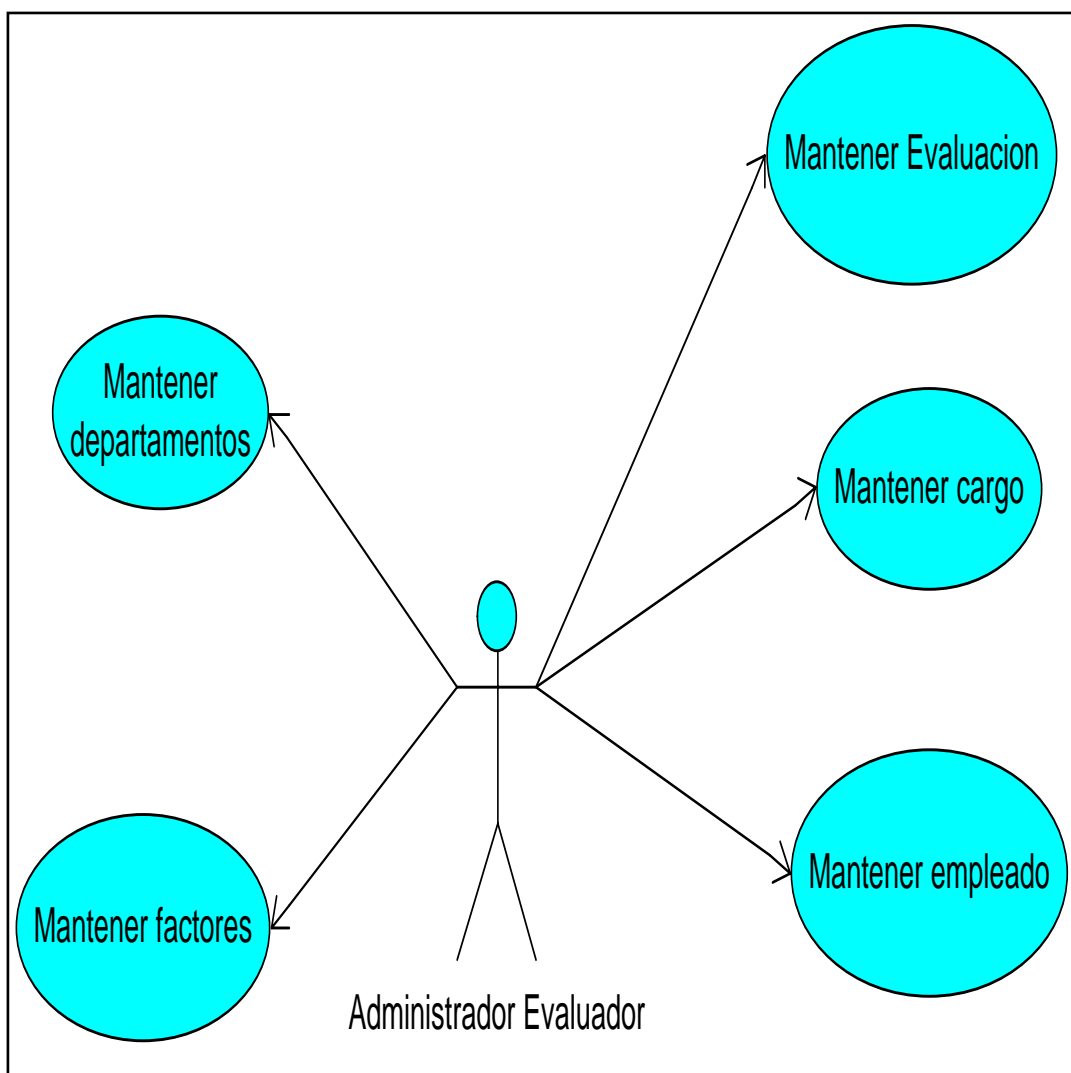


Figura 4. 5Diagrama de casos de uso del paquete de registros.

Fuente: Diseño de tesis

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Paquete Reportes.

Este paquete contiene los casos de uso que permiten generar la retroalimentación del proceso de evaluación. Estos reportes permitirán que el evaluado observe sus fortalezas y oportunidades de mejora. Ver figura4.6.

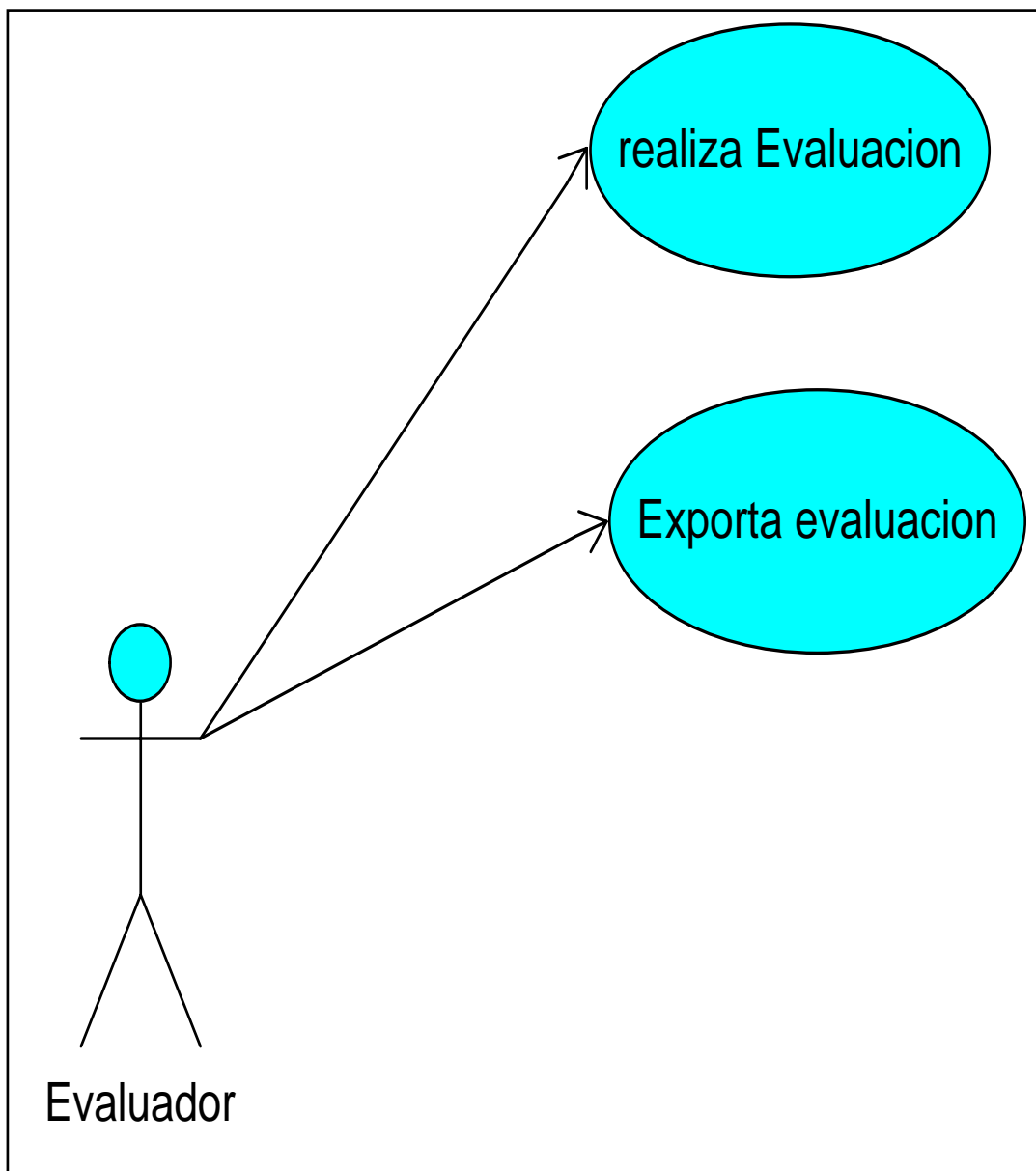


Figura 4. 6De la retro alimentación
Fuente: Diseño de tesis
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

4.1.2. Diagramas de Caso de Uso.

Caso de Uso "Autenticar Usuario"

Autenticar Usuario	
Descripción	Este caso de uso permite asegurar que el ingreso al sistema se realice solo por usuarios autorizados.
Actor	Usuario
Precondición	El usuario intenta ingresar al sistema
Pos condición	El usuario ha ingresado al sistema con el rol que le corresponde
Flujo básico: Ingreso autorizado	
<ol style="list-style-type: none"> 1. El usuario ingresa a la aplicación web. 2. El sistema pide nombre de usuario y contraseña y luego ingresar. 3. El sistema carga los permisos del usuario según el rol que posee. Todo ello ocurre si la información es correcta. 4. Fin de flujo básico "Ingreso autorizado" 	
Flujo alternativo: Usuario y/o contraseña incorrecta	
<ol style="list-style-type: none"> 1. El usuario ingresa nombre de usuario y contraseña. Luego selecciona "Ingresar" 2. El sistema muestra un mensaje de error informando que el nombre de usuario y/o 3. contraseña son incorrectos 4. Fin de flujo alternativo "Usuario y/o contraseña incorrecta". 	

Tabla 4. 1 Caso de Uso "Autenticar Usuario"
Fuente: Diseño de tesis
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Caso de Uso "Registrar Usuario"

Registrar Usuario	
Descripción	Este caso de uso permite el registro de los usuarios en el sistema
Actor	Usuario
Precondición	El usuario administrador se autenticó en el sistema.
Pos condición	La información del nuevo usuario creado ha sido actualizada
Flujo básico: Registrar Usuario	
<ol style="list-style-type: none"> 1. El usuario administrador accede al módulo administración. 2. El usuario selecciona usuarios. 3. El sistema muestra un formulario en blanco con los siguientes campos: nombres, apellidos usuario, contraseña tipo de usuario. 4. El usuario ingresa la información en el sistema y presiona "guardar". 5. El sistema verifica los datos. Si se encuentran correctos, crea un nuevo Usuario. Si la operación fue exitosa el sistema re-direcciona al usuario a la pantalla de usuarios. 6. Fin de flujo básico "Registrar Usuario". 	

Tabla 4. 2Caso de Uso "Registrar Usuario"
Fuente: Diseño de tesis
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Caso de Uso “Mantener empleado”

Mantener empleado	
Descripción	Este caso de uso permite el mantenimiento de los empleados que laboran en la junta parroquial. Es decir, el registro, modificación y eliminación
Actor	Administrador
Precondición	El usuario se autenticó en el sistema
Pos condición	La información del empleado ha sido actualizada.
Flujo básico: Listar empleados	
<ol style="list-style-type: none"> 1. El usuario selecciona la opción empleados en el menú edición. 2. El sistema muestra un listado de todos los empleados registrados en el sistema. Las columnas del listado son cédula, nombre y apellidos. 	
Flujo alternativo: Registrar empleado	
<ol style="list-style-type: none"> 1. El usuario selecciona “empleados” del menú registros 2. El sistema muestra un listado de todos los empleados registrados en el sistema. 3. El usuario selecciona “Registrar nuevo Empleado”. 4. El sistema muestra un formulario en blanco con los siguientes campos: cédula, nombre, cargo, área, profesión, departamento. 5. El usuario ingresa la información en el sistema y presiona “Registrar”. 6. El sistema verifica los datos. Si se encuentran correctos, crea un nuevo empleado y re-direcciona al usuario a la pantalla de empleados 7. Fin de flujo básico “Registrar Empleado” 	

Tabla 4. 3Caso de uso expandido mantenimiento de empleado.

Fuente: Diseño de tesis

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Caso de Uso "factores"

Registrar Usuario	
Descripción:	Este caso de uso permite el registro de los factores de evaluación
Actor	Administrador
Precondición	El usuario administrador se autenticó en el sistema.
Pos condición	La información de los factores de evaluación
Flujo básico : registra factores	
<ol style="list-style-type: none">1.- El Administrador va a la opción de inicio de sección al sistema como usuario Administrador2.- En el menú escoge la opción factores de evaluación.3.- Registrar factores de evaluación.4.- ¿Está seguro de guardar la información actual?5.- Valida Respuesta.6.- Guarda los Factores de evaluación.	

Tabla 4.4 Caso de uso expandido mantenimiento de empleado.

Fuente: Diseño de tesis

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

4.1.3. Diagrama de clases.

Con el objetivo de permitir, al lector, visualizar una definición inicial del sistema, se muestra, en la siguiente figura 4.7, el diagrama de clases de análisis que permite observar las clases a tomar en cuenta en el desarrollo del sistema de evaluación.

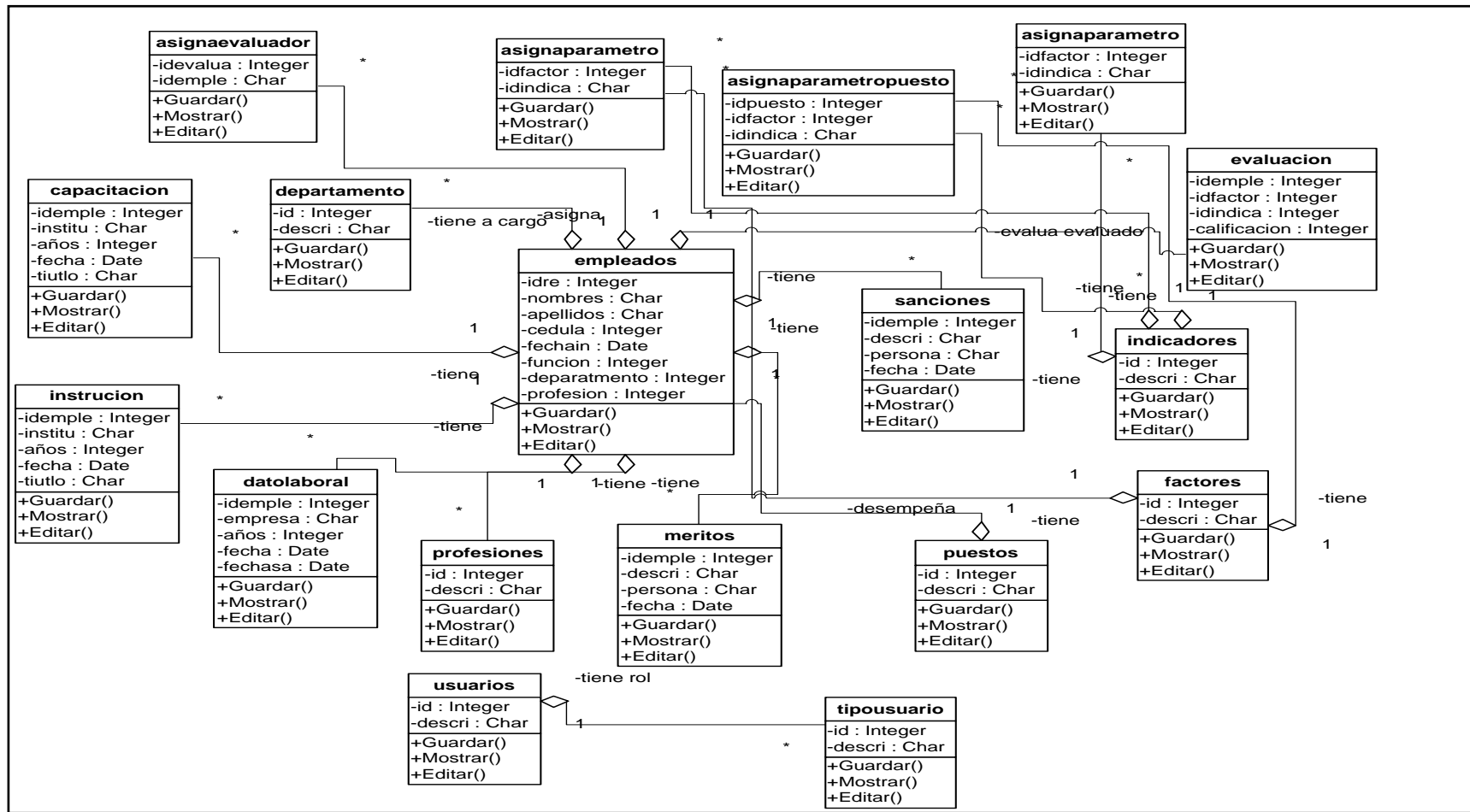


Figura 4.7 Diagrama de clases.
 Fuente: Diseño de tesis.
 Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

En el diagrama de clases de análisis presentado se puede resaltar que:

- La clase Evaluación pertenece al o empleados de la empresa que han sido evaluados.
- La clase Evaluación se conforma de factores a evaluar, como: trabajo en equipo, competencias del puesto, entre otros.
- Los factores que conforma la evaluación se mide en base a indicadores.
- Un evaluador posee varios empleados para evaluar y un empleado sólo pertenece a una persona que lo evalúe.
- Un empleado tiene puesto, profesión, etc.
- Un empleado posee varios títulos.

Para complementar esta definición del sistema, se muestra, en la siguiente figura 4.8, el diagrama Entidad-Relación que permite observar las entidades a tomar en cuenta en el desarrollo de sistema.

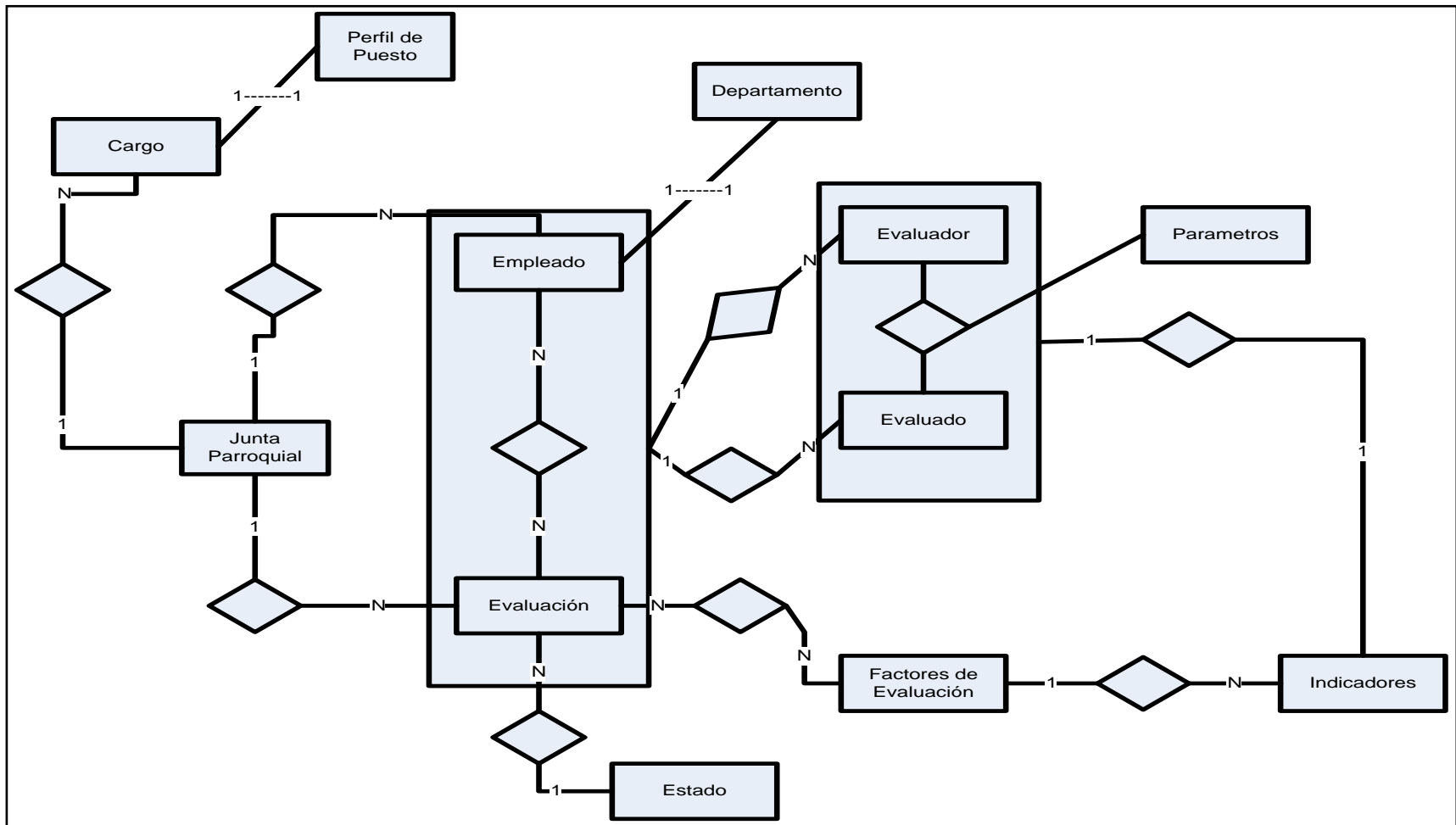


Figura 4. 8 Diagrama Entidad Relación.
Fuente: Diseño de tesis.
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

En el diagrama anterior se puede observar, de manera similar que en el diagrama de clases de análisis, las relaciones que existen entre cada una de las entidades del sistema de evaluación. Se puede resaltar otros detalles como:

- Un cargo posee un único perfil de puesto. Este perfil de puesto es un contenedor de indicadores de puesto, con puntajes asignados.
- Un evaluador puede tener varias personas a cargo para evaluar.

Metas y restricciones de la arquitectura

- La arquitectura propuesta soporta transacciones como mantenimientos, es decir, registrar, modificar y eliminar en el sistema de evaluación las clases definidas.
- La arquitectura propuesta soporta la persistencia de los datos de entidades como evaluaciones, indicadores, cargos o puestos, factores, entre otras.
- La arquitectura propuesta soporta la integración con cualquier herramienta.

A continuación se presentan los requerimientos claves, las metas y restricciones del sistema que son importantes especificar para establecer la arquitectura del sistema.

- El Sistema será implementado mediante tecnologías web.
- El sistema permitirá mantener la confidencialidad, es decir, no permitirá accesos prohibidos en el sistema.
- El sistema soportará todos los requisitos funcionales y no funcionales exigibles especificados los requisitos del sistema.

4.1.4. Diccionario De Datos.

Nombre de la base de datos: Evaluación

Nombre de la tabla: empleados

Índice: Código de empleado

Descripción: Contiene los registros de los datos de los empleados.

Campo	Tipo	Nul o	Predeter minado	Comentarios
<u>Codiemplea</u>	int(11)	No		Índice
codiemple1	int(11)	No		Código de empleado
cedula	varchar(10)	Sí	NULL	Cedula de empleado
nombres	varchar(50)	Sí	NULL	Nombre de empleado
apellidos	varchar(50)	Sí	NULL	Apellido de empleado
Nombre comple	varchar(102)	Sí	NULL	Nombres completos
Fechain	varchar(10)	Sí	NULL	Fecha de inicio de trabajo
fechain1	Date	Sí	NULL	Fecha de fin de trabajo
Fechana	varchar(10)	Sí	NULL	Fecha de inicio de trabajo
fechana1	Date	Sí	NULL	Fecha de fin de trabajo
estado	varchar(10)	Sí	NULL	Estado civil
Función	int(25)	Sí	NULL	Función que desempeña
departamento	int(25)	Sí	NULL	Departamento
profe	int(11)	Sí	NULL	Profesión

Nombre de la base de datos: Evaluación

Nombre de la tabla: dato laboral

Índice: Código de empleado

Descripción: Registra los datos laborales que tienen los empleados.

Campo	Tipo	Nulo	Predeterm inado	Comentarios
<u>Idtraba</u>	int(11)	No		código de datos laboral
codiemple11	int(11)	No		Código de empleado
empresa	Varchar(60)	Sí	NULL	Empresa donde laboro
anos	int(10)	Sí	NULL	Años laborando
puesto	varchar(30)	Sí	NULL	Puesto de trabajo
Fechain	varchar(30)	Sí	NULL	Fecha de inicio de trabajo
fechain1	Date	Sí	NULL	Fecha de fin de trabajo
Fechasa	varchar(10)	Sí	NULL	Fecha de ingreso a laborar
fechasa1	Date	Sí	NULL	Fecha de fin de trabajo

Nombre de la base de datos: Evaluación

Nombre de la tabla: profesiones

Índice: Código de empleado

Descripción: Registra los datos profesiones de los empleados.

Campo	Tipo	Nulo	Predeterminado	Comentarios
<u>Id</u>	int(11)	No		Índice
idprofe1	int(11)	Sí	NULL	Código de profesión
Descriprofe	varchar(40)	Sí	NULL	Descripción de la profesión

Nombre de la base de datos: Evaluación

Nombre de la tabla: instrucción

Índice: Código de empleado

Descripción: Registra los datos de instrucción estudiantil de los empleados.

Campo	Tipo	Nulo	Predeterminado	Comentarios
<u>Idinstru</u>	int(11)	No		Código de instrucción
codiemple11	int(11)	No		Código de empleado
Institu	varchar(50)	Sí	NULL	Nombre de la institución de estudios
anos	int(10)	Sí	NULL	Años de estudios
Idtitulo	varchar(30)	Sí	NULL	Título obtenido
Fechain	varchar(20)	Sí	NULL	Fecha de graduación
fechain1	Date	Sí	NULL	Fecha

Nombre de la base de datos: Evaluación

Nombre de la tabla: puestos

Índice: Código de empleado

Descripción: Registra los datos del puesto de trabajo de los empleados.

Campo	Tipo	Nulo	Predeterminado	Comentarios
<u>Id</u>	int(11)	No		Índice
idpuesto1	int(11)	Sí	NULL	Código de puesto
Descripuesto	varchar(60)	Sí	NULL	Descripción de puesto

Nombre de la base de datos: Evaluación

Nombre de la tabla: capacitación

Índice: Código de empleado

Descripción: Registra los datos del capacitación de trabajo de los empleados.

Campo	Tipo	Nulo	Predeterminado	Comentarios
<u>Idcapa</u>	int(11)	No		Código de capacitación
codiemple11	int(11)	No		Código de empleado
Institu	varchar(50)	Sí	<i>NULL</i>	Institución
anos	int(10)	Sí	<i>NULL</i>	Años en la institución
Idtitulo	varchar(30)	Sí	<i>NULL</i>	Título obtenido
Fechain	varchar(30)	Sí	<i>NULL</i>	Fecha de ingreso
fechain1	Date	Sí	<i>NULL</i>	

Nombre de la base de datos: Evaluación

Nombre de la tabla: sanciones

Índice: Código de empleado

Descripción: Registra las sanciones que hayan tenido los empleados.

Campo	Tipo	Nulo	Predeterminado	Comentarios
<u>Idsancion</u>	int(11)	No		Código de sanción
codiemple11	int(11)	No		Código de empleado
Numemo	varchar(20)	Sí	<i>NULL</i>	Número de memo
detalle	varchar(50)	Sí	<i>NULL</i>	Detalle del memo
Fechain	varchar(30)	Sí	<i>NULL</i>	Fecha de memo
fechain1	Date	Sí	<i>NULL</i>	Fecha de ingreso de memo
Codiperso	int(11)	Sí	<i>NULL</i>	Código de empleado que realizó memo

Nombre de la base de datos: Evaluación

Nombre de la tabla: méritos

Índice: Código de empleado

Descripción: Registra los méritos que tiene los empleados.

Campo	Tipo	Nulo	Predeterminado	Comentarios
<u>Idmerito</u>	int(11)	No		Índice
codiemple11	int(11)	No		Código de empleado
Numemo	varchar(25)	Sí	NULL	Numero de memo de merito
detalle	varchar(50)	Sí	NULL	Detalle del merito
Fechain	varchar(30)	Sí	NULL	Fecha de memo
fechain1	Date	Sí	NULL	Fecha que se ingreso
codiperso	int(11)	Sí	NULL	Código del empleado que recibe el memo

Nombre de la base de datos: Evaluación

Nombre de la tabla: departamento

Índice: Código de empleado

Descripción: Registro departamentos que hay en la institución.

Campo	Tipo	Nulo	Predeterminado	Comentarios
<u>Id</u>	int(11)	No		Índice
iddepa1	int(11)	Sí	NULL	Código de departamento
Describepa	varchar(60)	Sí	NULL	Descripción

Nombre de la base de datos: Evaluación

Nombre de la tabla: factores

Índice: Código de factores

Descripción: Registra los factores a evaluar.

Campo	Tipo	Nulo	Predeterminado	Comentarios
<u>Id</u>	int(11)	No		Índice
idfacto1	int(10)	Sí	NULL	Código de factor
descrifactor	varchar(60)	Sí	NULL	Descripción de factor
Porcenta	int(12)	Sí	NULL	Porcentaje

Nombre de la base de datos: Evaluación

Nombre de la tabla: indicadores

Índice: indicadores de factores

Descripción: Registra los indicadores para cada factor a evaluar.

Campo	Tipo	Nulo	Predeterminado	Comentarios
<u>Id</u>	int(11)	No		Índice
idindica1	int(11)	Sí	NULL	Índice de indicador
indicador	varchar(70)	Sí	NULL	Indicador
Descriindica	varchar(110)	Sí	NULL	Descripción de indicador
idfacto5	int(11)	Sí	NULL	Índice de factor

Nombre de la base de datos: Evaluación

Nombre de la tabla: evaluación

Índice: indicadores de factores

Descripción: Registra las calificaciones de cada empleado.

Campo	Tipo	Nulo	Predeterminado	Comentarios
Idemple	int(11)	Sí	NULL	Índice de empleado
Idfactor	int(12)	Sí	NULL	Índice de factor
Idindica	int(12)	Sí	NULL	Índice de indicador
Califi	int(12)	Sí	NULL	Calificación
Porce	float(9,2)	Sí	NULL	Porcentajes
porce1	float(9,2)	Sí	NULL	Porcentajes final
Subto	float(9,2)	Sí	NULL	Subtotal de porcentaje

Nombre de la base de datos: Evaluación

Nombre de la tabla: usuario

Índice: código de usuario

Descripción: crea nuevo usuario

Campo	Tipo	Nulo	Predeterminado	Comentarios
<u>Id</u>	int(10)	No		Índice
Tipousu	int(12)	Sí	<i>NULL</i>	Tipo de usuario
nombres	varchar(35)	Sí	<i>NULL</i>	Nombre del usuario
apellidos	varchar(35)	Sí	<i>NULL</i>	Apellidos de usuario
usuario	varchar(10)	No		Nombre de ingreso
clave	varchar(10)	No		Clave de ingreso
rol	varchar(15)	No		Rol que cumple

Nombre de la base de datos: Evaluación

Nombre de la tabla: histórico

Índice: historio de anteriores evaluaciones

Descripción: para visualizar las evaluaciones realizadas anteriormente.

Campo	Tipo	Nulo	Predeterminado	Comentarios
id	int(10)	Sí	<i>NULL</i>	Índice
Idemple	int(12)	Sí	<i>NULL</i>	Índice de empleado
Idfactor	int(12)	Sí	<i>NULL</i>	Índice de factor
Idindica	int(10)	Sí	<i>NULL</i>	Índice de indicador
Califi	int(12)	Sí	<i>NULL</i>	Calificación
Porce	float(9,2)	Sí	<i>NULL</i>	Porcentajes
porce1	float(9,2)	Sí	<i>NULL</i>	Porcentajes final
Subto	float(9,2)	Sí	<i>NULL</i>	Subtotal de porcentajes

4.1.5. Diagrama de actividades

Diagramas de flujo de datos.
Diagrama de contexto nivel 0 diagrama general

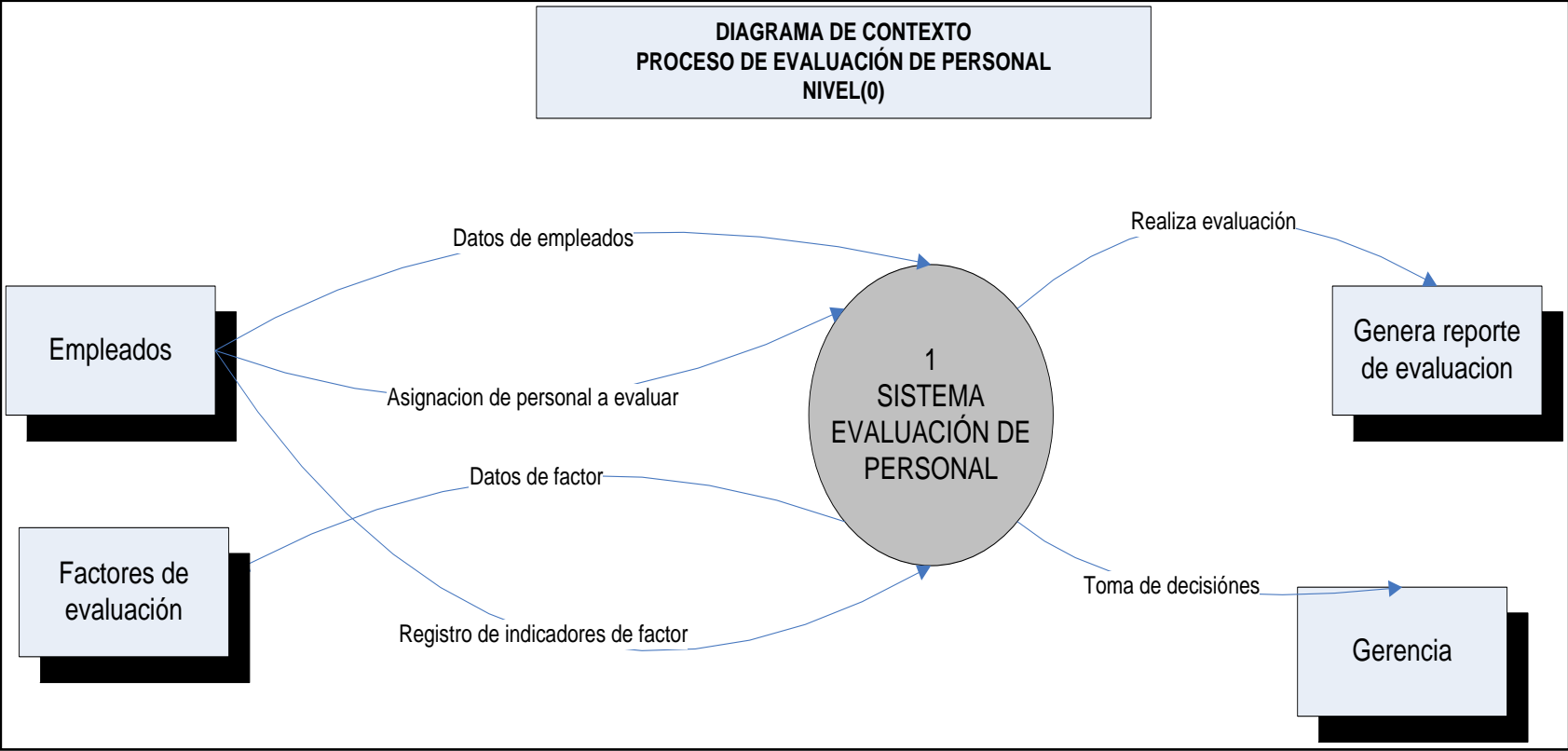


Figura 4.9 Diagrama de contexto.
Fuente: Diseño de tesis.
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Diagrama de subsistemas nivel 1

Diagrama de primer nivel

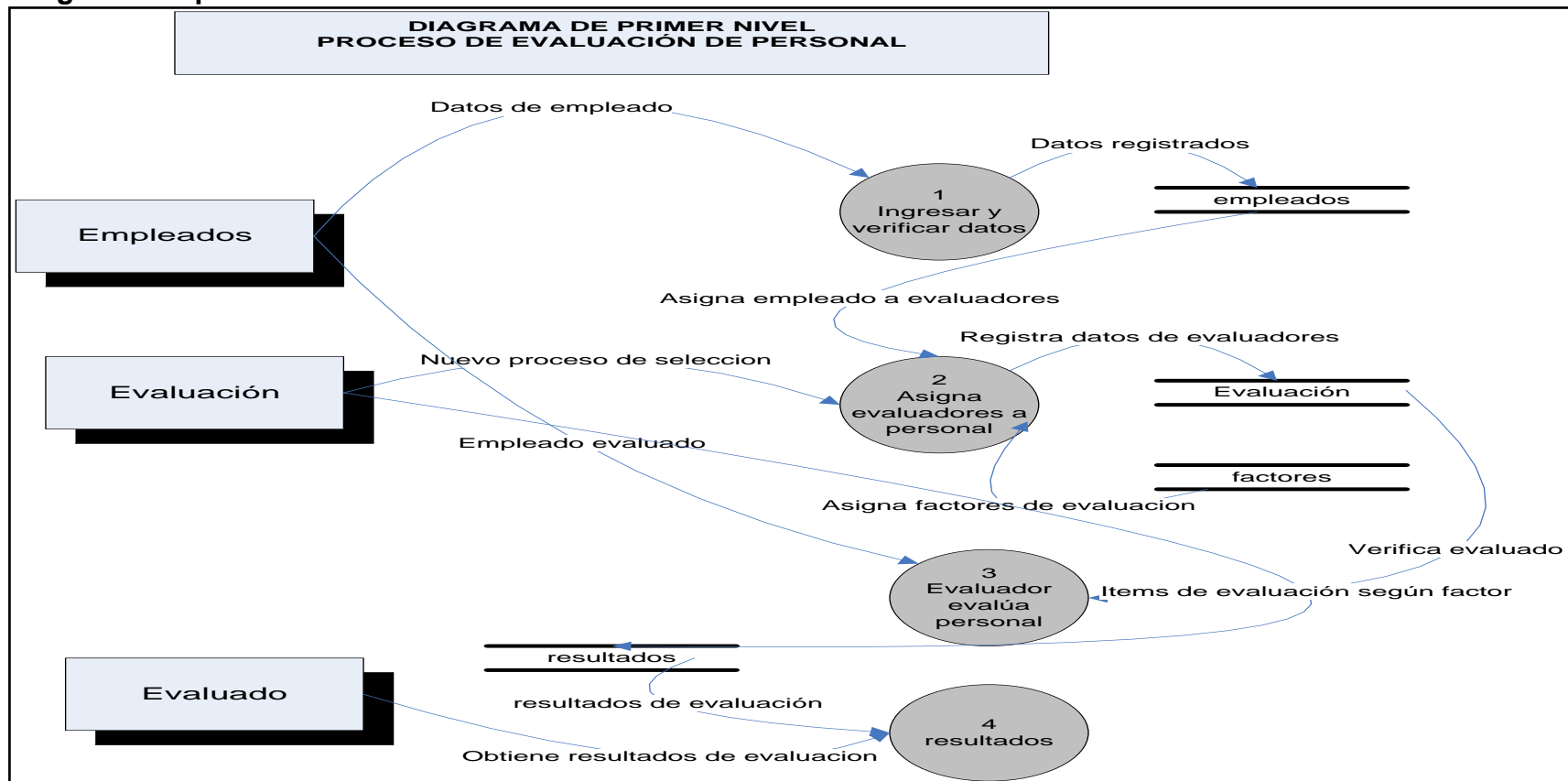


Figura 4.10 Diagrama de primer nivel

Fuente: Diseño de Tesis.

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Diagrama de segundo nivel Registro de empleados y evaluación

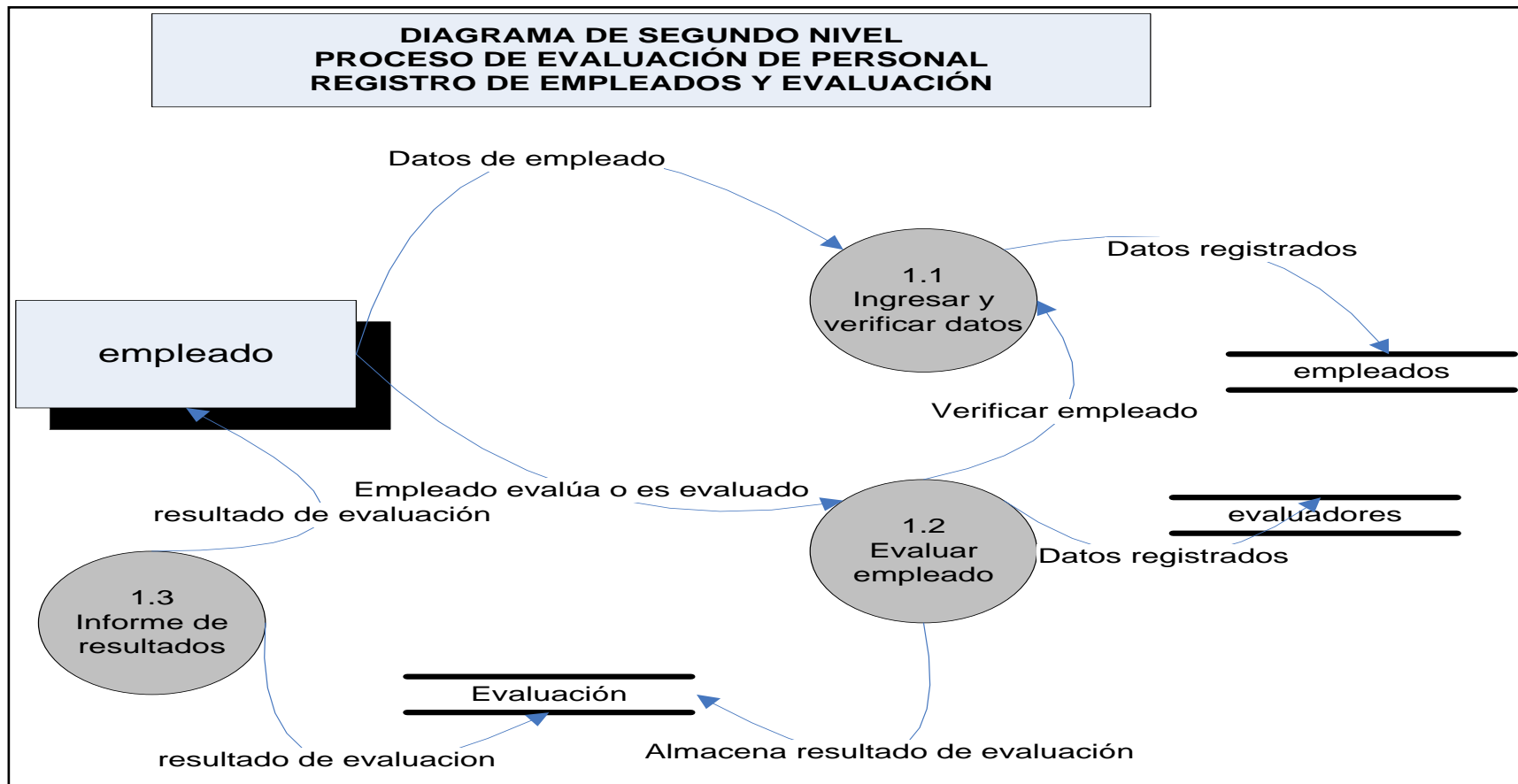


Figura 4.11 Diagrama de segundo nivel.
 Fuente: Diseño de tesis.
 Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Diagrama de segundo nivel Procesos de Evaluación de personal.

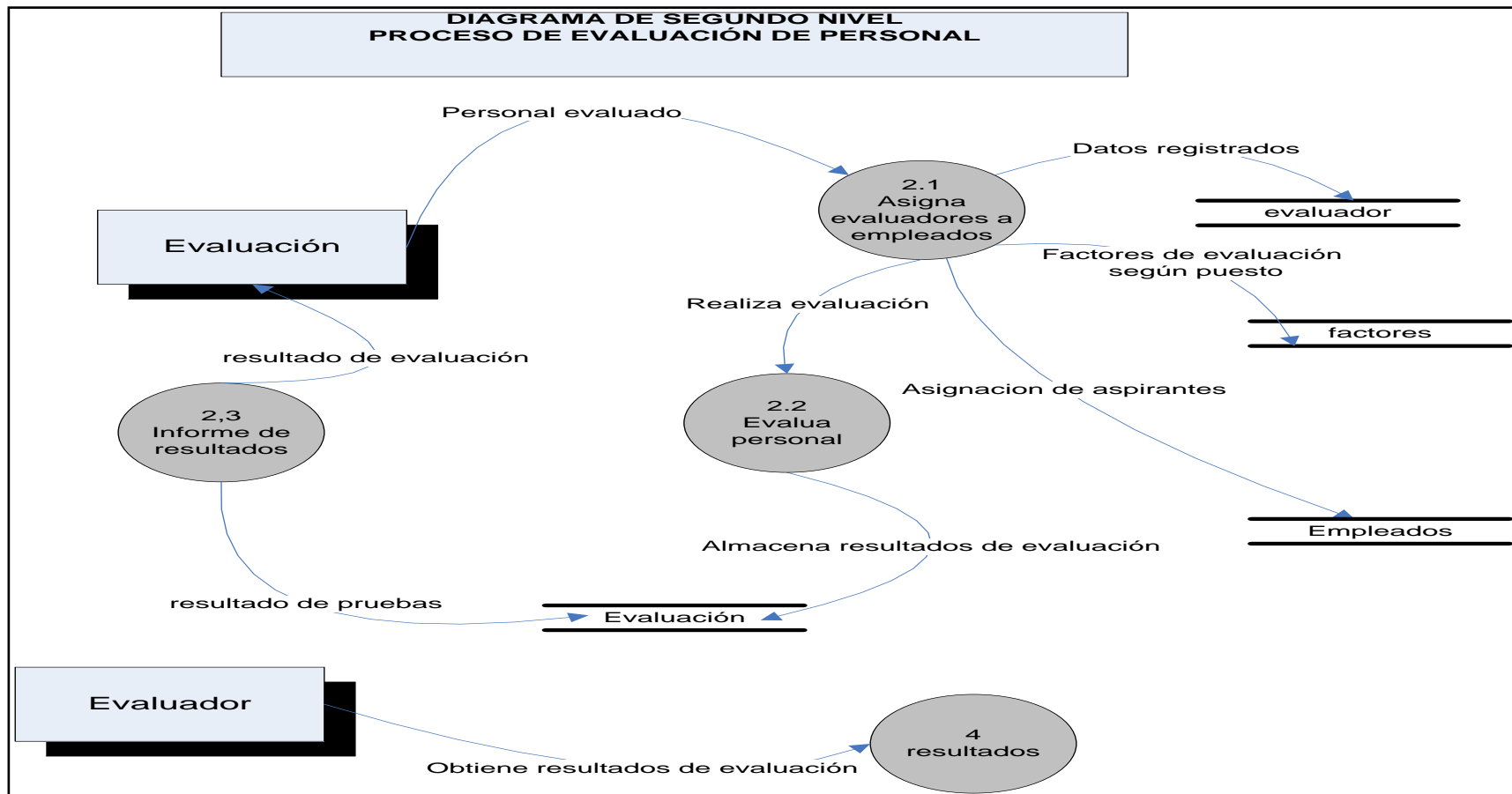


Figura 4.12 Diagrama de segundo nivel.
 Fuente: Diseño de tesis.
 Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

4.1.6. Diagrama de los componentes y de despliegue.

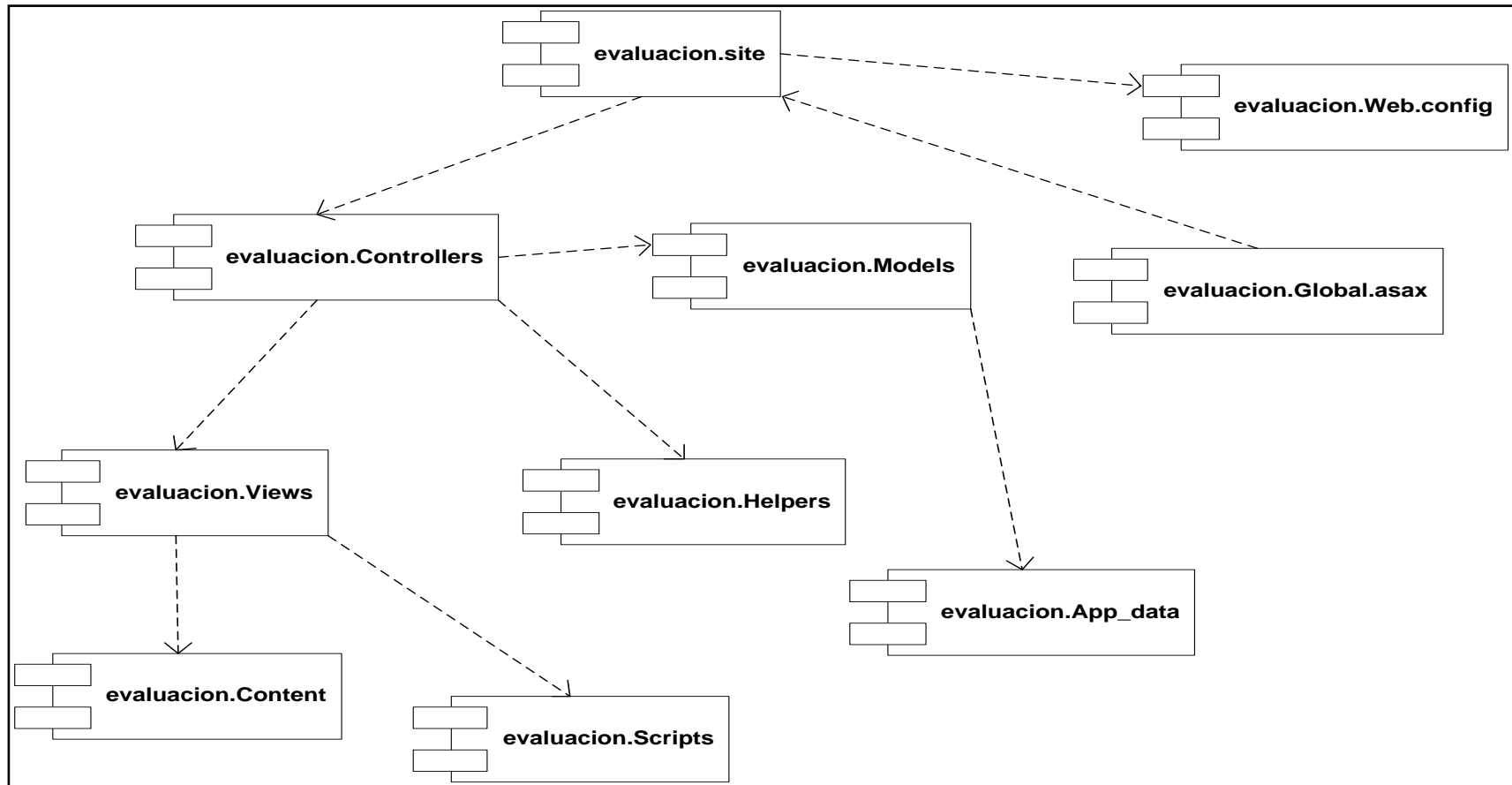


Figura 4. 13 Diagrama de los componentes del sistema de evaluación.
Fuente: Diseño de tesis.
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

En la figura 4.13 anterior se muestra la estructura general de la implementación del sistema de evaluación de personal expresado en componentes.

4.2. Diseño de pantallas

Diseño de las interfaz de usuario

La elaboración del prototipo se diseña y modifica de acuerdo a las intereses de los usuarios finales. La información ayudará a que se realice de una manera rápida y oportuna la evaluación de cada empleado almacenando un registro de la misma.

Prototipo para el sistema de información

Aspecto Corporativo de preferencia de color blanco con gris negro, bajo en relieve suave agradable para la vista del usuario que va a estar frente a esta interfaz.

Página de inicio

Nombre de la página o formulario: Index.html

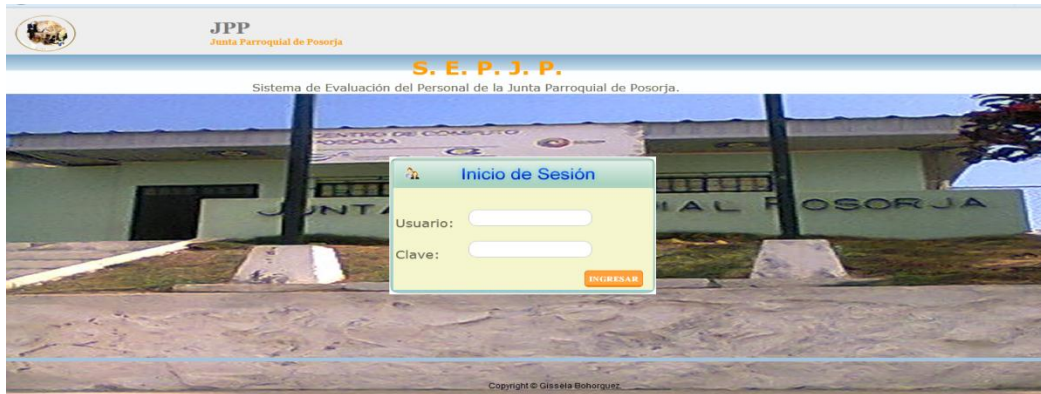
Descripción: Menú Principal.



Nombre del formulario

Acceso al Sistema

Autenticación de los usuarios que tienen acceso al sistema.



Formulario de ingreso de datos

El ingreso de los datos de empleados.

Cedula	<input type="text"/>
Nombres	<input type="text"/>
Apellidos	<input type="text"/>
Fecha Nac.	<input type="text"/>
Estado Civil	Seleccione...
Fecha Ingreso.	<input type="text"/>
Profesion	Seleccione...
Funcion	Seleccione...
Departamento	Seleccione...

Formulario de ingreso de los factores de evaluación

Factor	<input type="text"/>
Porcentaje	<input type="text"/>

Factor	Porcentaje	Asignar Indicadores	Ver Indicadores	Editar
Competencias Tecnicas del puesto	8			
Competencias Universales	8			
Conocimientos	8			
INDICADORES DE GESTION DE PUESTO	60			
TRABAJO EN EQUIPO INICIATIVA Y LIDERAZGO	16			

Filtrar

1

CAPÍTULO 5

IMPLEMENTACIÓN

5. IMPLEMENTACION

Este capítulo explicará la ejecución, del sistema en la institución, los equipos informáticos que se instalarán como los programas, capacitación a los usuarios, pruebas de ensayo y finalmente la ejecución del sistema en tiempo real.

5.1 Construcción

En el capítulo de análisis, fueron identificados los requerimientos en base de datos, se realizó la construcción del sistema trabajando en colaboración de ellos para entender las necesidades que ellos tienen y llegar al punto de estar lista la implementación para la pre-producción.

La implementación se llevará a cabo en la oficina de la Junta Parroquial de Posorja, en esta etapa se entregara el producto final para realizar pruebas.

5.1.1 Hardware a utilizar en la implementación.

En la siguiente tabla se muestra los componentes necesarios, en cuanto a hardware que se va a utilizar en la implementación de este proyecto.

Hardware	
Equipos	Características
computador de escritorio para servidor	Procesador i7 4GB de memoria, 500 GB de Disco Duro
Computadora de escritorio para usuarios	Procesador i4 4GB de memoria, 500 GB de Disco Duro
Impresora	multifuncional
Cable de red	Categoría 5 a 8 hilos
Conectores	Rj45
Swicht	De 16 puertos

Fuente: Datos de la Investigación
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

5.1.2 Software a utilizar en la implementación.

En la siguiente tabla se muestra las herramientas en cuanto a software y las versiones que se van a utilizar en la implementación de este proyecto.

Software	
Programa	Versión
Sistema Operativo	Windows XP
Microsoft Office	2010
Wampserver	2.0
Mysql	5.2 Licencia GNU
Php	5.0 Licencia GNU
Dreamweaver	8
Librerías Jquery	Ui7 Licencia GNU
Navegador web	Mozilla Firefox

Fuente: Datos de la Investigación

Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

5.2. Pruebas

Se realizarán las pruebas de rendimiento a cada componente de la interfaz del software para establecer si cada uno funciona correctamente y que cumple los requerimientos para la cual fueron creadas.

Detallamos las pruebas y revisiones realizadas a continuación:

- **Verificación del estilo de la interfaz.-** de acuerdo a los requerimientos establecidos en la interfaz de pantalla.
- **Comprobación de funcionalidad.-** Evidenciar que la aplicación de resultados esperados.
- **Ejecutar Revisión.-** Los usuarios comprobaran que funcione la aplicación correctamente.

Para el cumplimiento de las pruebas de funcionalidad se elaboran casos de pruebas generales como lo muestran las siguientes tablas.

TABLA 5.2.1 Prueba de Inicio de Sesión.

Pruebas de Inicio de Sesión		
Tipo de prueba:	Funcional	Complejidad: Media
Objeto:	Probar que un usuario pueda iniciar sesión.	
Descripción:	Prueba de inicio de sesión.	
Caso N°1		
Descripción: Condiciones: Probar que un usuarios pueda iniciar sesión.		
Entradas: Nombre de Usuario y clave		
Salidas: Mensaje de salida bienvenido usuario al sistema, en caso de mal ingreso de usuario no podrá acceder a inicio de sección.		

Fuente: Datos de la Investigación
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

TABLA 5.1.2 Pruebas de Registro de todos los datos de los empleados.

Pruebas de Registro de datos de empleados y factores a evaluar		
Tipo de prueba:	Funcional	Complejidad: Medio
Objeto:	Probar que un usuario digitador puede registrar los datos generales de configuración del sistema.	
Descripción:	Prueba de ingreso de datos.	
Caso N°2		
Descripción: Condiciones: Probar que el usuario digitador registre los datos de los empleados y los factores e indicadores de la evaluación		
Entradas: El sistema registra los datos del empleado y factores de evaluación.		
Salidas: Mensaje de salida registró creado o editado con éxito, o acción no permitida en caso de no ser usuario permitido para realizar el ingreso de los datos.		

Fuente: Datos de la Investigación
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

TABLA 5.2.2 Pruebas de la Evaluación de desempeño.

Pruebas de la Evaluación de desempeño.		
Tipo de prueba:	Funcional	Complejidad: Alta.
Objeto:	Probar que se puede realizar la evaluación de desempeño	
Descripción:	Ejecución de la evaluación	
Caso N° 4		
Descripción: Condiciones: Probar que se realizó la evaluación		
Entradas: Ejecutar la evaluación sin problema de que no cargue la página		
Salidas: Generar la información ya ingresada sin demora o retraso alguno guardándose de forma segura.		

Fuente: Datos de la Investigación
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

TABLA 5.2.3 Pruebas validación de la evaluación.

Pruebas de validación de la evaluación		
Tipo de prueba:	Funcional	Complejidad: Alta.
Objeto:	Validar los resultados obtenidos por el sistema.	
Descripción:	Comparar los resultados con resultados manuales.	
Caso N° 5		
Descripción: Condiciones: comparar la forma tradicional de evaluación, con la evaluación que realiza el sistema.		
Entradas: se realiza la evaluación manual y la evaluación del sistema.		
Salidas: La forma manual obtuvimos pérdida de tiempo al tener que ingresar datos y si se pierde la impresión que valida la realización de la misma tener que volver a realizar otra evaluación, la evaluación del sistema es más ágil a procesar la información y queda un repositorio, con los resultados de la evaluación para futuras revisiones.		

Fuente: Datos de la Investigación
Elaborado por: Gisella Bohórquez Estupiñan.

Como conclusión de esta etapa se verán, los resultados de la implementación y las pruebas realizadas como parte del alcance del proyecto.

5.3. Documentación

En el desarrollo del software a implementar, se produjeron pruebas con la presencia de los usuarios que manejarán el sistema con la finalidad de que se adapten al sistema preguntas de algún detalle que no comprendieran y cómo deben manipularlo para un buen funcionamiento, en el anexo N.-1 de este documento se encuentra el manual de usuario donde se detalla con imágenes el uso correcto del sistema, también se adjunta el manual técnico en el anexo N.-3 por si se llegara a des configurar el sistema, cómo realizar una nueva instalación de los componente que utiliza el sistema para su buen rendimiento.

5.4 Demostración de la hipótesis

El método anterior que utilizaban para la evaluación de los empleados, se efectuaban una vez al año y en hojas de cálculos las cuales no guardan un correcto registro de las evaluaciones, ni los datos completos de los empleados ya realizadas solo constaba con las impresiones de las misma la cuales eran almacenadas en un archivador. Hasta que nuevamente se realicen las evaluaciones o se soliciten ver las evaluaciones anteriores.

Con las pruebas realizadas al sistema se puede comprobar que el sistema de evaluación del personal de la junta parroquial de Posorja, permite que el proceso se realice de una forma más eficiente, permitiendo mejorar los tiempos de entrega de resultados. Cumpliendo con los requerimientos de

parte de talento humano de esta institución pública que son los responsables de llevar a cabo esa función.

Como ahora se lleva un registro de las evaluaciones, queda a disposición del Presidente de la junta parroquial el control de poder realizar más de una evaluación al año a cada empleado o dependiendo del resultado obtenido de cada empleado que se vuelva a realizar dicha evaluación en cierto periodo de tiempo, también consultando anteriores evaluaciones se tomarías decisiones a futuro en cuanto a cómo se desenvuelve algunos empleados y si deben continuar o no en la institución.

CONCLUSIONES

Se construyó un modelo de base de datos relacional que permita asegurar la consistencia e integridad de la información y en mención al mandato 1014 que hace referencia a la utilización de software libre en las instituciones públicas dependientes directamente del estado, se seleccionó MySQL por ser una base de datos de uso no comercial y de una arquitectura adecuada para soportar los requerimientos del sistema.

Se puede verificar con las pruebas realizadas, que el sistema cuenta con todo los requerimientos específicos que se obtuvieron al revisar la ley del SENRES que es el organismo encargado de la evaluación de desempeño, así como también que el sistema cumple con las expectativas de los usuarios.

Con la implementación del sistema las autoridades del GAD tienen la posibilidad de evaluar los resultados de las pruebas anteriores de los empleados, lo que les da la oportunidad de tomar decisiones en función del desempeño observado por sus colaboradores en función del tiempo.

Se validaron los resultados obtenidos al ejecutar la aplicación verificando a su vez que los mismos contrasten con los de la forma tradicional, siendo también más ágiles al procesar la información y los resultados esperados.

RECOMENDACIONES

Contar con un servidor centralizado donde se instale la plataforma multiusuario y permitir la interacción de usuarios del sistema y administradores del mismo.

Para la correcta manipulación de la aplicación revisar los manuales de usuario y técnico, capacitar al personal nuevo del uso de la aplicación.

Realizar el respectivo respaldo de la información que se almacena en la base de datos para precautelar la información ya almacenada y evitar pérdida de información de a cualquier accidente que se presente en la institución.

Utilizar todos los módulos del sistema con la finalidad que se registre los datos y que se realicen los diferentes procesos adecuadamente para un buen funcionamiento del sistema y así evitar la mal utilización de la información.

Realizar mantenimiento al sistema para actualizada la información concerniente a la evaluación del personal de la Junta Parroquial de Posorja.

Una de las ventajas de la implementación de este sistema es la optimización del tiempo de respuesta, lo que conlleva a que el empleado desarrolle un mejor desempeño en su puesto de trabajo logrando con el mismo calidad, eficiencia y competitividad para brindar un óptimo servicio..

BIBLIOGRAFÍA.

- Bernal Torres, C. A. (2009). Metodología de la Investigación. México: Leticia Gaona.
- Alegre, M. d. (2012). Sistema Operativos Monopuestos. Madrid: Grafica Rogar.
- De Pablos, C., López, J., Hermoso, M., & Sonia, M. (2004). Informática y Comunicaciones en la Empresa. Madrid: Imprenta Universida Rey Juan Carlos.
- Heurtel, O. (2009). PHP Y MySQL. Madrid: Ediciones Eni.
- Hitpass, B. (2012). BPM Business Process Management, Fundamentos y conceptos de implementación . Santiago de Chile: B.P.M. Center.
- Laudon, K., & Laudon, J. (2004). Sistema de Información Gerencial. México DF: Person.
- Caivano, R. (2009). Utilizacion de la Web para Aplicaciones Educativas en la UNVM. Villa María: Blogue.
- Registro Oficial N.-16. (2005). Subsistema de Evaluación de Desempeño. Quito: Registro Oficial.
- Registro Oficial No 294. (2010). Ley Organica del Servicio Publico. Quito: Registro Oficial.
- Registro Oficial No 449. (20 de OCTUBRE de 2008). Constitución de la Republica del Ecuador. Quito: Registro Oficial.
- Rgistro Oficial No 303. (2010). Còdigo Organico de Ordenamiento Territorial Autonomìa y Descentralizaciòn. Quito: Registro Oficial.
- Ugalde, J. (2011). Programacion de Operaciones. San José: Universidad Estatal a Distancia.
- Young, E. &. (2009). Recursos Humanos, Evaluacion de desempeño. Ernst & Young consultores.
- SLIDESHARE. (28 de febrero de 2013). Recuperado el 4 de febrero de 2014, de SLIDESHARE: <http://www.slideshare.net/still01./motores-de-bases-de-datols>

Carrion, M. (2010). Recuperado el 11 de Marzo de 2014, de www.sire.com

Len. (10 de 2010). Lenguajes de programación web. Recuperado el 29 de 11 de 2013, de Lenguajes de programación web:
<http://www.lenguajes-de-programacion.com/programacion-web.shtml>

Linux, P. (s.f.). Paraiso Linux. Obtenido de Paraiso Linux:
<http://paraisolinux.com/arquitectura-mvc/>

Registro Oficial, N. (1 de Agosto de 2007). Slideshare. Recuperado el 11 de Marzo de 2014, de
<http://www.slideshare.net/THECRONO/software-libre-decreto-1014>

Sliderhare. (s.f.). www.sliderhare.net. Recuperado el 20 de enero de 2014, de www.sliderhare.net: <http://www.slideshare.net>

ANEXO #1

Manual de Usuario

Descripción del sistema

El sistema de evaluación de desempeño de los empleados públicos a través de una plataforma web que administre, procese y controle la información que se da en la evaluación de desempeño de la junta parroquial de Posorja.

El sistema está compuesto por varios módulos que permiten lo siguiente:

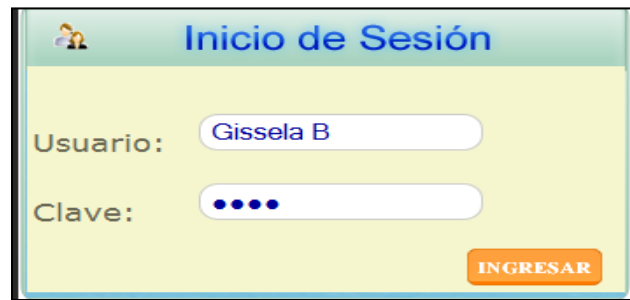
- Registrar los datos de empleado
- Factores e indicadores de evaluación
- Formulario de evaluación

Acceso al Sistema



Para ingresar a la aplicación se requiere que ingrese el nombre y clave de usuario dependiendo de los privilegios que el administrador del sistema le dé ingresara al módulo correspondiente.

Al ingresar la clave si es correcta, el usuario podrá acceder a la aplicación inmediatamente caso contrario no podrá acceder al sistema.



Descripción de los Módulos

Se seleccionará el menú de cual se desplazará las siguientes opciones: Registros, Parámetros, Asignaciones, Evaluaciones, Estadísticas Administrador.



El digitador es el encargado de ingresar la información al sistema de los empleados, también realiza la edición de ser necesario.



Esta opción le permite ingresar los datos de los empleados, es importante que se ingresen todos los datos en la ventana.



Opciones del módulo de registro

Constan los siguientes botones.

Nuevo.- Crea un nuevo registro de empleado.

Registrar.- Almacena los datos de los nuevos empleados.

Cedula	<input type="text"/>
Nombres	<input type="text"/>
Apellidos	<input type="text"/>
Fecha Nac.	<input type="text"/> 
Estado Civil	Seleccione.... ▾
Fecha Ingreso.	<input type="text"/> 
Profesion	Seleccione.... ▾
Funcion	Seleccione.... ▾
Departamento	Seleccione.... ▾

 **Nuevo**  **Registrar**

Opciones del módulo de registro

Edición de datos del empleado.

Al seleccionar Editar los datos del Empleado aparece el siguiente formulario con sus respectivas opciones.

Registrar.-Registra los datos de los nuevos empleados.

Retornar.-Retorna al menú anterior.

Cedula	<input type="text" value="1237508344"/>
Nombres	<input type="text" value="Diana"/>
Apellidos	<input type="text" value="Asencio"/>
Fecha Nac.	<input type="text" value="13/07/1966"/> 
Estado Civil	Seleccione.... ▾
Fecha Ingreso.	<input type="text" value="24/05/2010"/> 
Profesion	Seleccione.... ▾
Funcion	Seleccione.... ▾
Departamento	Seleccione.... ▾

 **Retornar**  **Registrar**

Opciones del módulo de registro

Consta de los siguientes botones.

Ver.- Visualiza los registro de ese campo.

Agregar Instrucción.- Agrega la instrucción de un empleado seleccionado.

Imprimir.- imprime los datos de ese empleado.

Registros-Instruccion formal de empleados			
Filtrar			
Nombres y apellidos	Ver	Agregar Instruccion	Imprimir
Asencio Diana			
bohorquez gise			
Nuñez Luis			
rodriguez alberto			
trytyrt tytryt			

Al escoger la opción del submenú de agrega una instrucción educativa de los empleados.

Se ejecuta el siguiente formulario con las siguientes opciones:

Agregar nueva instrucción

Imprimir formación

Los botones de: ver, editar, suprimir y el de retornar al formulario anterior.

Nombres y Apellidos

[Agregar Nueva Instruccion](#) [Imprimir Formacion](#)

Filtrar				
Institucion	Titulo	Ver	Editar	Suprimir
Dr. Rachir Torbay	Bachiller en contabilidad			

1

[Retornar](#)

Opciones del módulo de registro

Ver.- Visualiza los campos de ese registro.

Agregar Dato Laborales.- Agregar dato laboral de un empleado seleccionado.

Imprimir.- imprime los datos de ese empleado.

Registros Datos Laborales de Empleados			
Filtrar			
Nombres y apellidos	Ver	Agregar Dato laboral	Imprimir
Asencio Diana		+	
Bohorquez Gissela		+	
Loor Galinda		+	
Martinez Mariano		+	
Morales Aurelio		+	
Nuñez Luis		+	
Reyes Angelica		+	
rodriguez alberto		+	
Sandoval Carlos		+	

Opciones del módulo de registro

Ver.- Visualiza los campos de ese registro.

Agregar Capacitación.- Agregar capacitación de un empleado seleccionado.

Imprimir.- imprime los datos de ese empleado.

Registros Capacitación de empleados			
Filtrar			
Nombres y apellidos	Ver	Agregar Capacitacion	Imprimir
Asencio Diana		+	
Bohorquez Gissela		+	
Loor Galinda		+	
Martinez Mariano		+	
Morales Aurelio		+	
Nuñez Luis		+	
Reyes Angelica		+	
rodriguez alberto		+	
Sandoval Carlos		+	

Opciones del módulo de registro

Ver.- Visualiza los campos de ese registro.

Agregar Merito.- Agregar mérito de un empleado seleccionado.

Imprimir.- imprime los datos de ese empleado.



Registros-Meritos de empleados

Filtrar			
Nombres y apellidos	Ver	Agregar Merito	Imprimir
Asencio Diana			
Bohorquez Gissela			
Loor Galinda			
Martinez Mariano			
Morales Aurelio			
Nuñez Luis			
Reyes Angelica			
rodriguez alberto			
Sandoval Carlos			

1

Opciones del módulo de registro

Ver.- Visualiza los campos de ese registro.

Agregar Sanción.- Agregar sanciones de un empleado seleccionado.

Imprimir.- imprime los datos de ese empleado.



Registros-Sanciones de empleados

Filtrar			
Nombres y apellidos	Ver	Agregar Sancion	Imprimir
Asencio Diana			
Bohorquez Gissela			
Loor Galinda			
Martinez Mariano			
Morales Aurelio			
Nuñez Luis			
Reyes Angelica			
rodriguez alberto			
Sandoval Carlos			




1

Opciones del módulo de parámetro

Nuevo registro.- ingresa un nuevo registro.

Editar.- Edición de un empleado seleccionado.

Borrar.- Borra los datos de los perfiles de los puestos.

Registro de Perfiles		
 Nuevo Registro  Editar Seleccionado  Borrar Registro Seleccionado		
Item		Puesto/Perfil
1	1	Ingeniero en Sistemas
2	2	Analista de Sistemas
3	15	Contador
4	19	Secretaria
5	20	Secretaria Ejecutiva
6	22	Ingeniero en Desarrollo Empresarial




10 Page 1 of 1 Displaying 1 to 6 of 6 items

Opciones del módulo de parámetro

Nuevo registro.- ingresa un nuevo registro del departamento.

Editar.- Edición de un dato seleccionado

Borrar.- Borra los datos del departamento.

Registro de Departamentos		
 Nuevo Registro  Editar Seleccionado  Borrar Registro Seleccionado		
Item		Departamento
1	1	Centro de informatica
2	2	Administrativos
3	3	Departamento Financiero

10 Page 1 of 1 Displaying 1 to 3 of 3 items

Opciones del módulo de parámetro

La ventana de factores de evaluación consta de los siguientes botones.

Registra los factores y los porcentajes de cada uno.

Asignar Indicadores.- se activará otra ventana para el ingreso de los indicadores y actividades.

Ver indicadores.- Crea un nuevo registro e inicializa todos los campos.

Editar.- Edición de los factores.

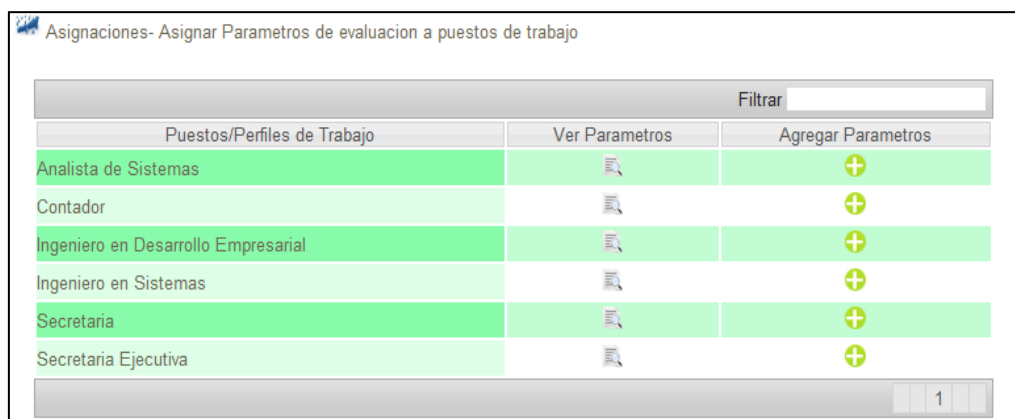


Factor	Porcentaje	Asignar Indicadores	Ver Indicadores	Editar
Competencias Tecnicas del puesto	8	+	🔍	✎
Competencias Universales	8	+	🔍	✎
Conocimientos	8	+	🔍	✎
INDICADORES DE GESTION DE PUESTO	60	+	🔍	✎
TRABAJO EN EQUIPO INICIATIVA Y LIDERAZGO	16	+	🔍	✎

Opciones del módulo de Asignación

Ver Parámetros.- visualiza los datos del perfil seleccionado.

Asignar Indicadores y parámetros.- se activará otra ventana para la asignación de los indicadores y actividades a los puestos de trabajo.



Puestos/Perfiles de Trabajo	Ver Parametros	Agregar Parametros
Analista de Sistemas	🔍	+
Contador	🔍	+
Ingeniero en Desarrollo Empresarial	🔍	+
Ingeniero en Sistemas	🔍	+
Secretaria	🔍	+
Secretaria Ejecutiva	🔍	+

Opciones del módulo de Asignación

Asignar Evaluador a Funcionarios.- se activará otra ventana para la asignación de los evaluadores.

Editar.- Edición de los factores.

Funcionario	Evaluador	proceso
Asencio Diana	Bohorquez Gissela	Editar Eliminar Evaluador
Bohorquez Gissela	Sandoval Carlos	Editar Eliminar Evaluador
Loor Galinda	Reyes Angelica	Editar Eliminar Evaluador
Martinez Mariano	Bohorquez Gissela	Editar Eliminar Evaluador
Morales Aurelio	Bohorquez Gissela	Editar Eliminar Evaluador
Nuñez Luis	rodriguez alberto	Editar Eliminar Evaluador
Reyes Angelica	Asencio Diana	Editar Eliminar Evaluador
rodriguez alberto	Asencio Diana	Editar Eliminar Evaluador
Sandoval Carlos	Bohorquez Gissela	Editar Eliminar Evaluador

Asignar evaluador

Funcionario: Asencio Diana

Evaluador:

- Bohorquez Gissela
- Nuñez Luis
- Loor Galinda
- Reyes Angelica
- rodriguez alberto
- Martinez Mariano
- Bohorquez Gissela
- Sandoval Carlos
- Morales Aurelio
- Bohorquez Gissela

Opciones de módulo de Evaluación

Evaluación de Funcionarios.- se activara otra ventana para la evaluación de los funcionarios.

Imprimir.- imprimir evaluación.

Nombres y apellidos	Evaluar	Imprimir
Asencio Diana	Evaluar	Imprimir
Martinez Mariano	Evaluar	Imprimir
Morales Aurelio	Evaluar	Imprimir
Sandoval Carlos	Evaluar	Imprimir

Ventana de evaluacion de los funcionarios

Datos de Funcionario	
Apellidos y Nombres del Servidor (Evaluado):	Asencio Diana
Denominación del Puesto que Desempeña:	Secretaria
Título o profesión:	Contador
Apellidos y Nombre del jefe Inmediato (Evaluador):	Bohorquez Gissela
Periodo de evaluacion desde	01/03/2014
Hasta	17/07/2014

Factor de Evaluacion	Porcentaje	procesos
Competencias Tecnicas del Puesto	8	Evaluar
Competencias Universales	8	Evaluar
Conocimientos	8	Evaluar
Gestion del Puesto	60	Evaluar
Trabajo en Equipo e Iniciativa y Liderazgo	16	Evaluar

Opciones de módulo Estadístico

En esta opción se estipulará los periodos en el que se debera realizar las evaluaciones

Periodo desde.	<input type="text" value="15"/>
Hasta.	<input type="text" value="15"/>
<input type="button" value="Registrar"/>	

Desde	Hasta
12/12/2013	12/12/2014
01/03/2014	17/07/2014

Se visualizara los información de las evaluaciones anteriores que se le realizaron a los empleados.

Impresion de Evaluaciones
Periodo desde.....: 12/12/2013 Hasta.....: 12/12/2014

Funcionarios	Imprimir
Nombres y apellidos	
Asencio Diana	
Bohorquez Gissela	
Loor Galinda	
Martinez Mariano	
Morales Aurelio	
Nuñez Luis	
Reyes Angelica	

Se podrá generar gráficos estadísticos de cada departamento.

Estadística Por Departamento

Filtrar

Departamentos	Generar
Administrativos	
Centro de informatica	
Departamento Financiero	

1



Opciones del módulo Administrativo.

Ventana que creará y modificará los módulos del sistema

Administracion --- Modulos del Sistema

Indice del Modulo

Descripcion

Registrar

Indice	Modulo	Editar
1	Registros	
2	Parametros	
3	Asignaciones	
4	Evaluacion	
5	Estadisticas	

Opciones de los módulos del sistema.

Administracion --- Opciones del Sistema

Descripcion

Registrar

Opciones	Editar
Asignacion de evaluadores a Personal	
Asignacion de Parametros de evaluacion a puestos de trabajo	
Datos de Capacitacion	
Datos Laborales	
Departamentos	
Ediccion de datos de Empleados	

Ingreso de los programas del sistema.

Administración --- Programas del Sistema

Programas	Editar
agredepa.php	
agrefuncion.php	
agreprofesion.php	
asignaevaluador.php	
asignaparametropuesto.php	
editaempleado.php	

Asignación de las opciones a los módulos del sistema

Administración --- Módulos del Sistema

Indice	Modulo	Asignar Opcion	Ver Opciones de modulo
1	Registros		
2	Parametros		
3	Asignaciones		
4	Evaluacion		
5	Estadisticas		

Asignación de los programas a cada opciones del sistema

Administración --- Opciones del Sistema

Id	Opcion	Asignar Programa	Programa asignado	Quitar
1	Registro de Empleados		empleados.php	
2	Ediccion de datos de Empleados		editaempleado.php	
3	Instruccion Formal		regresa22.php	
4	Datos Laborales		regresa23.php	
5	Datos de Capacitacion		regresa24.php	
6	Meritos de Empleados		meritos.php	
7	Sanciones de Empleados		sanciones.php	
8	Profesiones		agreprofesion.php	

Creación de los tipos de usuarios para el sistema.



Creación de los usuarios del sistema, con clave y el tipo de usuarios que son.



Asignación de los programas que pueden manejar dependiendo el tipo de usuario al que pertenecen

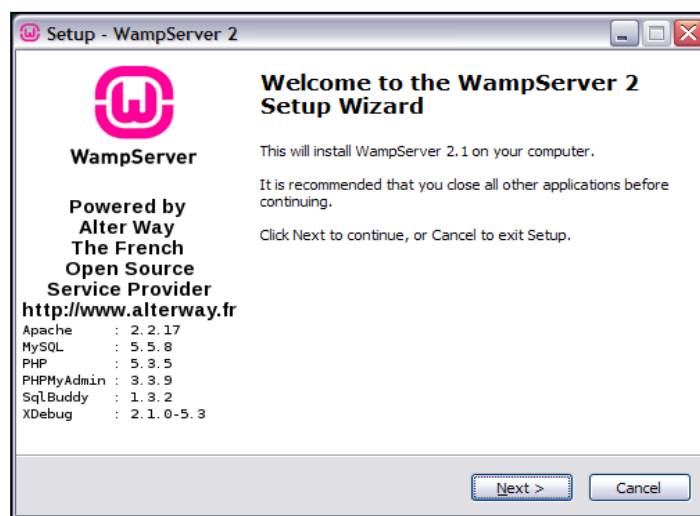


ANEXO # 2

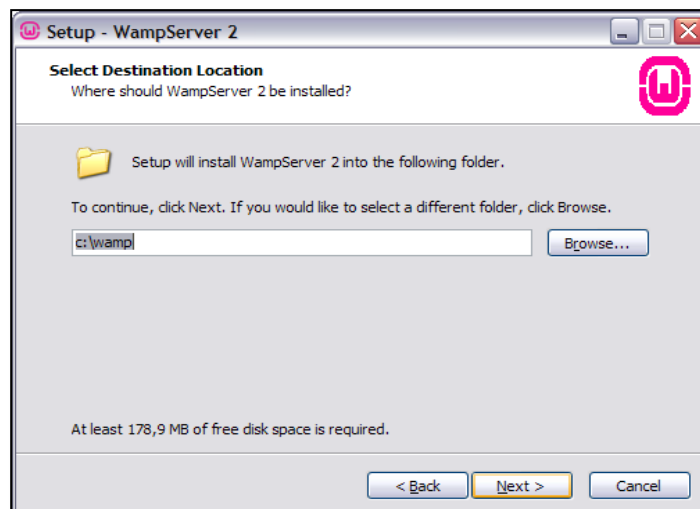
MANUAL TÉCNICO

Instalación del servidor web

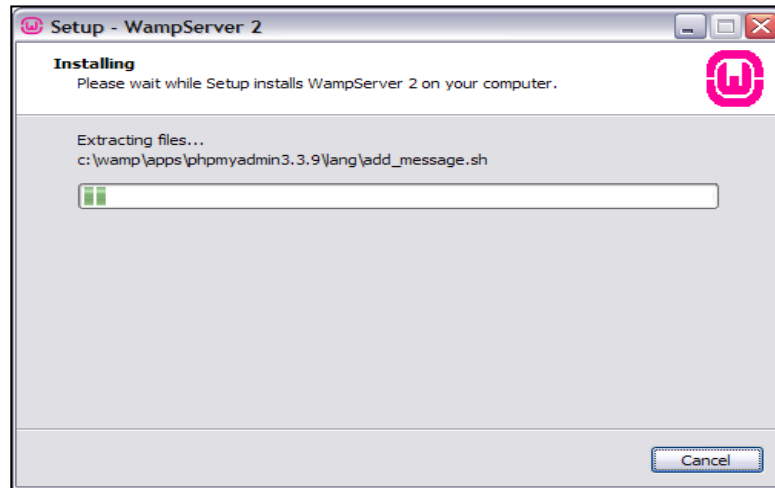
Para instalar Wampserver primero verificamos que tengamos todo listo para proceder a la instalación dándole clic al ícono de instalación aparecerá la primera ventana:



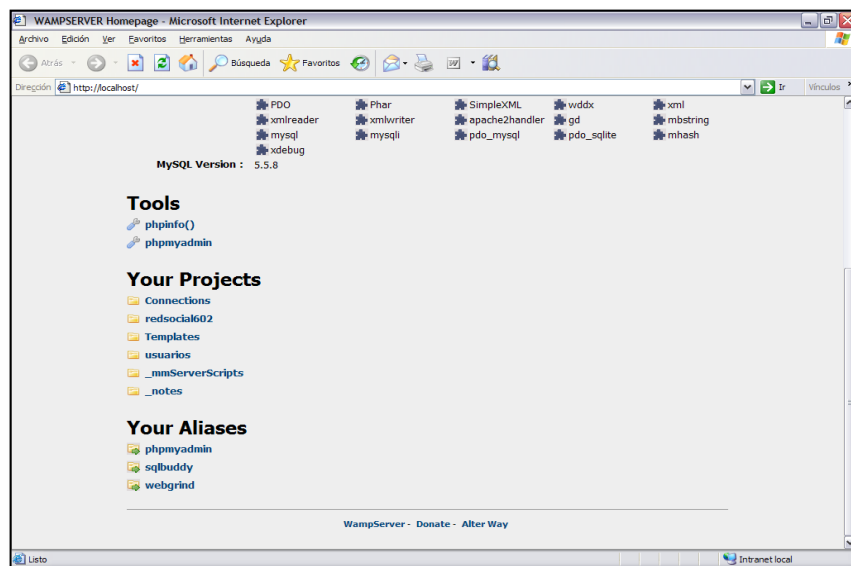
Seleccionamos la opción de siguiente, aparecerá una pantalla que nos indicará donde se guardarán los archivos.



Finalmente esperamos que termine el proceso de instalación del programa.



Instalado ya nuestro servidor procedemos a crear nuestra página local host, la que distinguirá a nuestro servidor, luego nos dirigimos a la parte inferior derecha y daremos clic al ícono de wamp server, aparecerá la siguiente ventana.

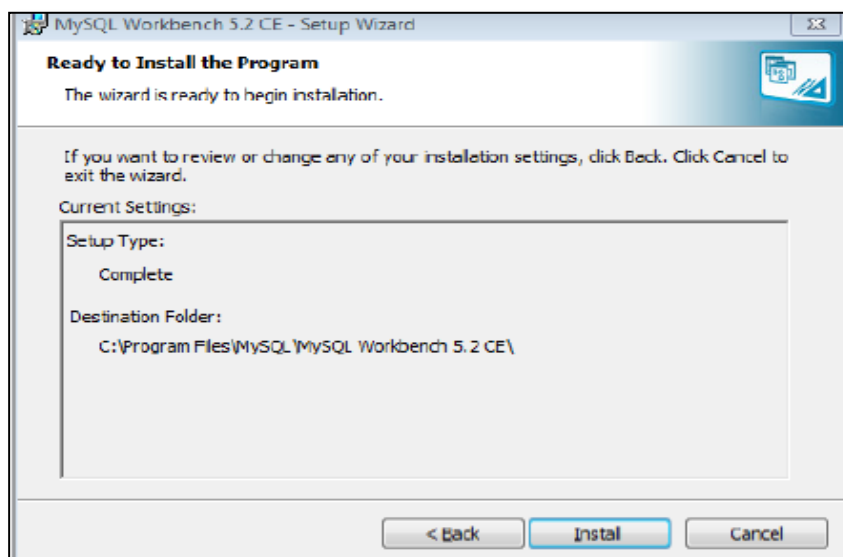


Instalación de My SQL.

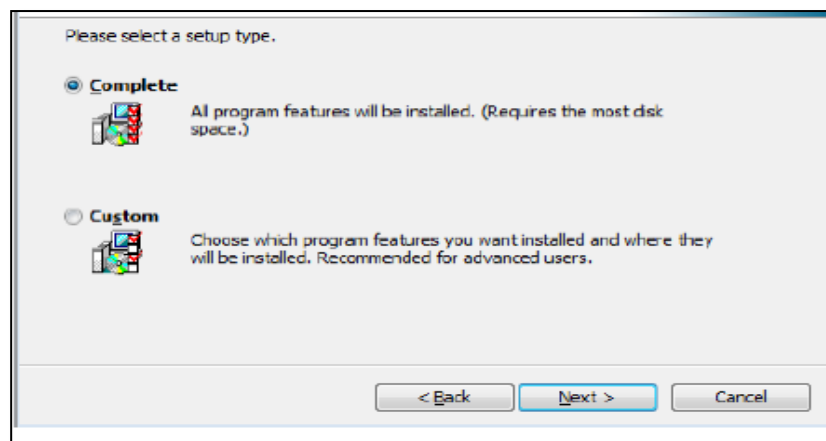
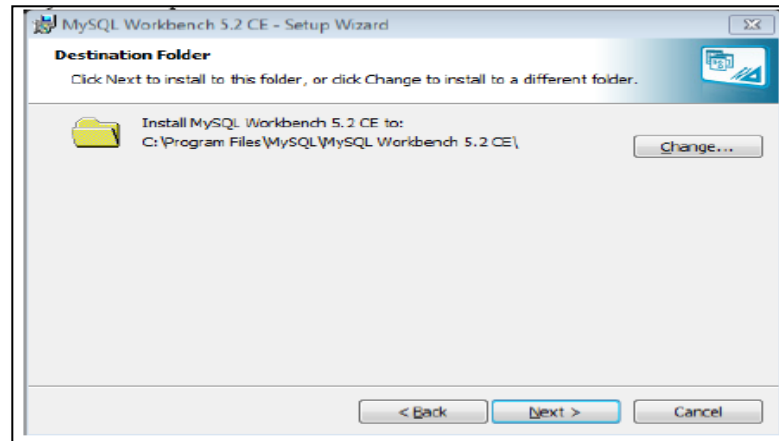
Teniendo el programa de My SQL comenzamos la instalación dando le doble clic al icono de instalación y aparecerá la pantalla de inicio de instalación, le damos clic a next para que comience la instalación del programa.



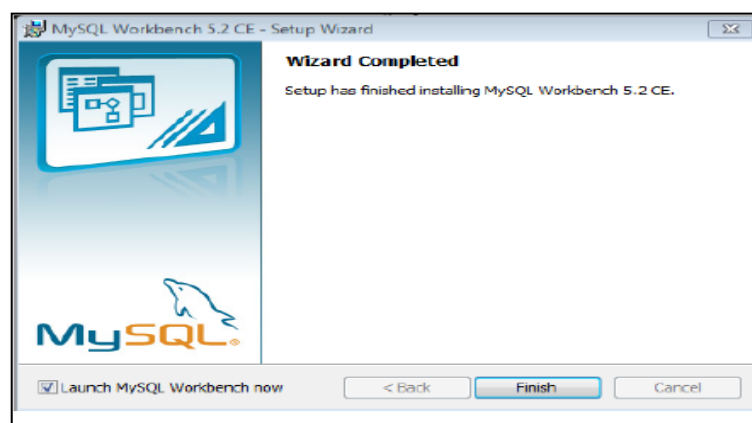
Comenzará a leer y copiar los archivos



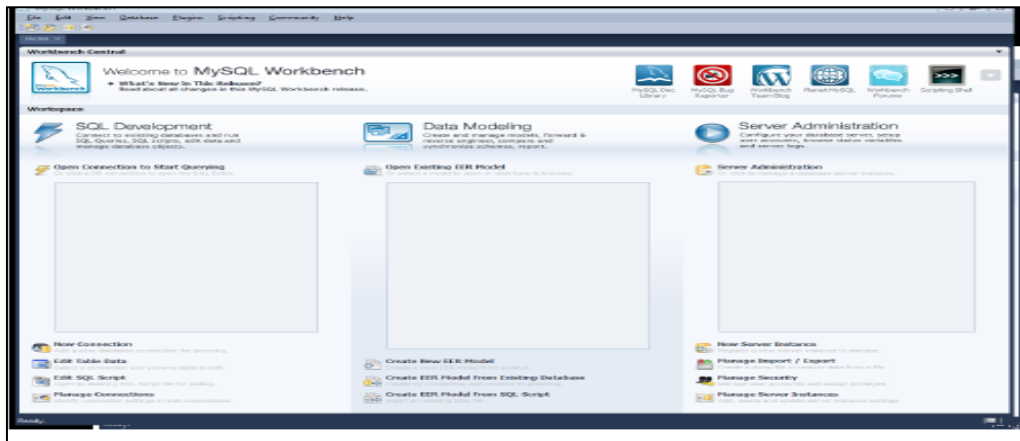
La siguiente ventana nos mostrará en donde se guardarán los archivos del programa:



Completada la instalación finalizamos y podemos utilizarla.

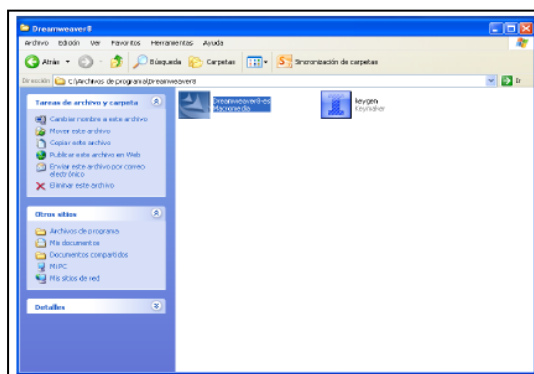


En el botón de inicio de todo los programas encontramos el icono de MySQL al dar clic aparecerá la ventana principal como de muestra a continuación.

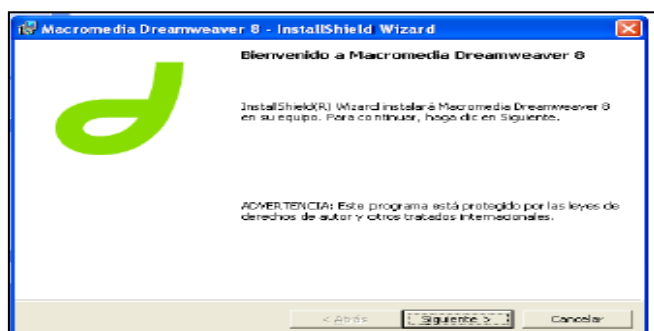


Instalación de Dreamweaver

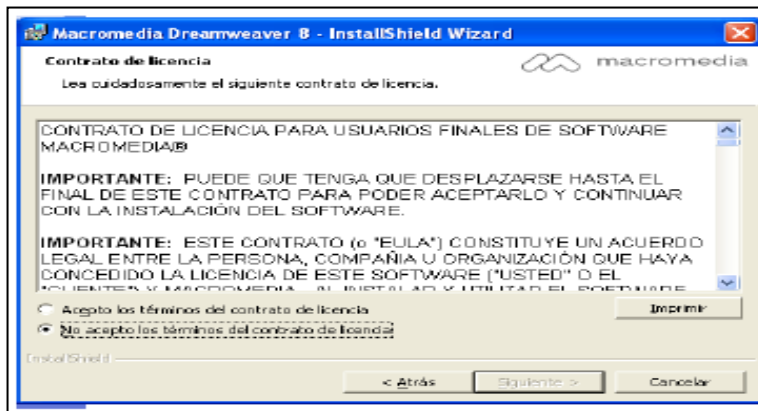
Seleccionamos el ícono de dreamweaver y le damos doble clic.



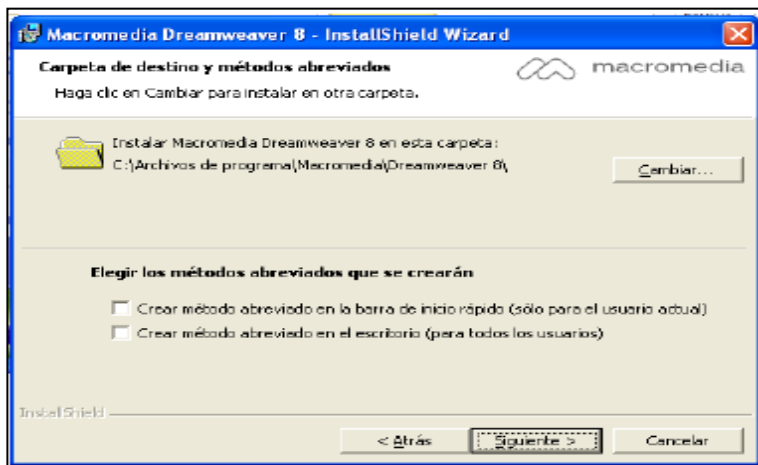
Aparecerá una ventana para iniciar la instalación.



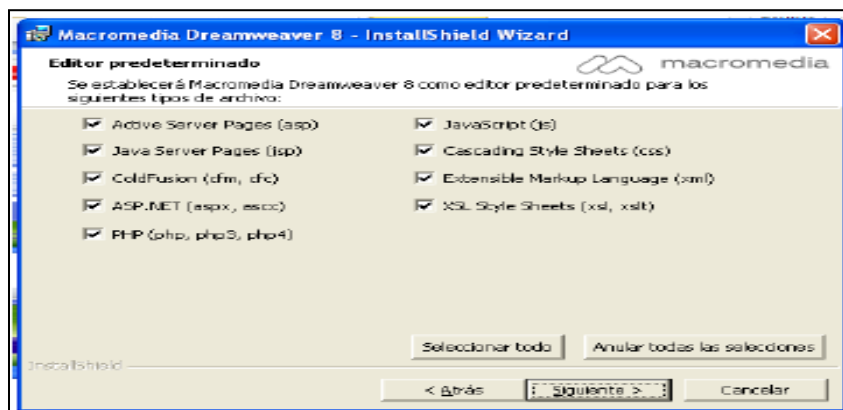
Aceptamos el contrato de licencia y le damos siguiente



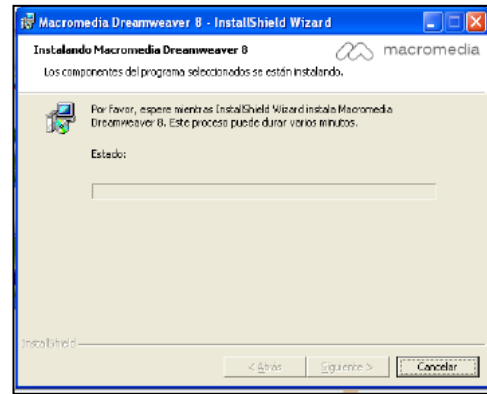
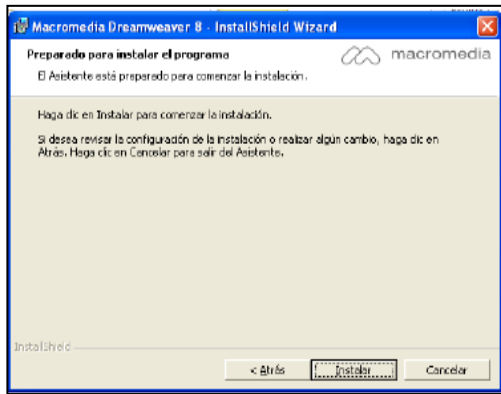
Seleccionamos la ruta en donde estarán ubicados los archivos.



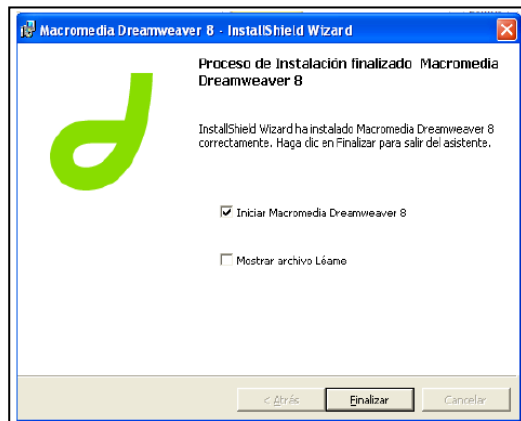
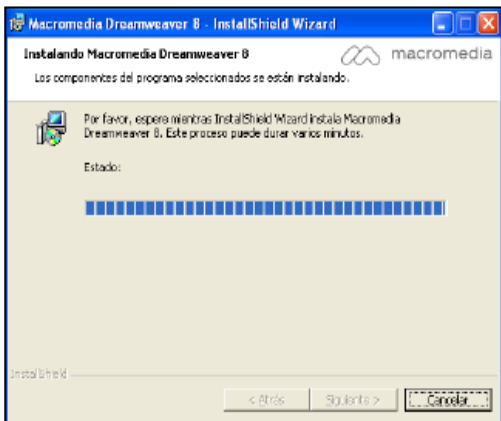
Seleccionamos el paquete que vamos a utilizar en este caso serán todos le damos siguiente.



El asistente se prepara para la instalación del programa.



Se complementa la instalación y está lista para utilizarse.



ANEXO # 3

Cotización

Cotización del valor con los que se puede adquirir el hardware de este proyecto.



Cotización

El presente documento no constituye comprobante de pago



Tranquilidad asegurada

Fecha: 20/07/2014 Nombre: Gissela Bohorquez

Dirección: _____

Telf. oficina: _____ Telf. casa: _____


Cédula: _____ Crédito Contado Tarjeta de Crédito 950.36

Artículo	Marca / Modelo	Precio Oferta	Precio Contado
	Computadora + Mesa +	Completa Multifuncional	11 meses cuotas
Vendedor: <u>Maribel Escobedo</u>		Total Inicial	de <u>89.91</u>
Almacén: _____		Saldo a financiar	<u>CI: 100</u>
Vigencia: <u>0991165343</u>		Interés	
		Cuotas	
		Total a pagar	



PRECIOS Y CUOTAS INCLUYEN I.V.A. SUJETOS A CAMBIO SIN PREVIO AVISO





COMERCIAL J.G.L.

SONY Panasonic LG Chaide/Chaide

MUEBLES EN GENERAL DE GUAYACAN

Indurama Inspiro INNOVA HONDA YAMAHA MOTOR

Dir.: Pablo Muñoz Vega entre Calle Alexander y 15 de Agosto • Telefax: 2760103 • Telf.: 2760414 • Cel.: 0994779728
E-mail: juliangualli@hotmail.es • General Villamil - Playas - Ecuador
R.U.C. 0603270174001

DE: JULIAN GUALLI QUITO

PROFORMA

Fecha: 19-07-2014

Nombre: Gissela Bohorquez

Dirección: Prop. C.I.: _____

Telf. Casa: _____ Telf.: Oficina: _____

ARTICULO	Precio - Contado	Precio con descuento	ENTRADA	Cuota mensual	PLAZO	Precio - Credito
Computadora Completa + Mesa	1480.00		240.00	96.00	15 Meses	1680.00

Vendedor: Luis Fajardo Celular: 0968977229 Código: _____

Almacén: _____ Vigencia: _____ / _____

PRECIOS SUJETOS A CAMBIOS SIN PREVIO AVISO

Todo lo que respira alabe Jehová * aleluya. (Salmo 150:6) JEHOVA JIREH

ANEXO # 4
ENTREVISTA

Entrevista: Personal encargado de realizar la evaluación de desempeño de los servidores públicos

Área: Talento Humano.

Lugar: Posorja

1. ¿El GAD Parroquial Posorja aplica un sistema de evaluación de desempeño al talento humano de la institución?

2. ¿Cuáles son los parámetros que se toman en cuenta en el proceso de evaluación de los servidores públicos en el GAD Parroquial Posorja?

3. ¿Cuál es el fin de aplicar el sistema de evaluación a los funcionarios públicos?

4. ¿Cómo realizan la ejecución de la evaluación?

5. ¿Cuántos trabajadores en promedio son evaluados y cada cuánto tiempo se realiza la evaluación?

6. ¿Cuánto tiempo tardan en procesar y presentar resultados finales de la evaluación?

7. ¿Considera usted que la creación de un sistema de evaluación del desempeño de los trabajadores del GAD Parroquial Posorja optimizaría el proceso de evaluación?

8. ¿En caso de existir el sistema de evaluación usted lo utilizaría y por qué?

ANEXO #5

Ejecución de la entrevista

Entrevistas realizada al personal encargado.

ENTREVISTA

Entrevista: Personal encargado de realizar la evaluación de desempeño de los servidores públicos

Área: Talento Humano.

Lugar: Posorja

1. ¿El GAD Parroquial Posorja aplica un sistema de evaluación de desempeño al talento humano de la institución?

Si ellos realizan las evaluaciones

2. ¿Cuáles son los parámetros que se toman en cuenta en el proceso de evaluación de los servidores públicos en el GAD Parroquial Posorja?

No sabía con certeza cuáles son pero creo que sería el ser responsable con mi trabajo

3. ¿Cuál es el fin de aplicar el sistema de evaluación a los funcionarios públicos?

creo que el saber si están o no cumpliendo con sus labores diarias

4. ¿Cómo realizan la ejecución de la evaluación?

Se la realizan en el programa Excel

5. ¿Cuántos trabajadores en promedio son evaluados y cada cuánto tiempo se realiza la evaluación?

a todos se les realiza la evaluación y solo una vez al año

6. ¿Cuánto tiempo tardan en procesar y presentar resultados finales de la evaluación?

Varios días para presentar los resultados obtenidos por departamento

7. ¿Considera usted que la creación de un sistema de evaluación del desempeño de los trabajadores del GAD Parroquial Posorja optimizaría el proceso de evaluación?

Si porque ayudaría a realizarlo más rápido

8. ¿En caso de existir el sistema de evaluación usted lo utilizaría y por qué?

Si después de que nos capaciten para utilizarlo

ENTREVISTA

Entrevista: Personal encargado de realizar la evaluación de desempeño de los servidores públicos

Área: Talento Humano.

Lugar: Posorja

1. ¿El GAD Parroquial Posorja aplica un sistema de evaluación de desempeño al talento humano de la institución?
Sí la realizan pero molesta mucho la pérdida de tiempo
2. ¿Cuáles son los parámetros que se toman en cuenta en el proceso de evaluación de los servidores públicos en el GAD Parroquial Posorja?
~~Se desconocen~~ desconocen los parámetros pero creen que sería el ser puntuales y responsables con sus labores
3. ¿Cuál es el fin de aplicar el sistema de evaluación a los funcionarios públicos?
saber si como empleado estoy o no cumpliendo en el puesto que desempeño
4. ¿Cómo realizan la ejecución de la evaluación?
se la realizan en Excel
5. ¿Cuántos trabajadores en promedio son evaluados y cada cuánto tiempo se realiza la evaluación?
todos los que labora aquí creo que es un promedio de 20 o algo más solo una vez
6. ¿Cuánto tiempo tardan en procesar y presentar resultados finales de la evaluación?
varios días dependiendo de a cual departamento pertenece
7. ¿Considera usted que la creación de un sistema de evaluación del desempeño de los trabajadores del GAD Parroquial Posorja optimizaría el proceso de evaluación?
sí porque ahorraríamos tiempo al realizar las evaluaciones
8. ¿En caso de existir el sistema de evaluación usted lo utilizaría y por qué?
sí después de que me enseñen como utilizarlo

ENTREVISTA

Entrevista: Personal encargado de realizar la evaluación de desempeño de los servidores públicos

Área: Talento Humano.

Lugar: Posorja

1. ¿El GAD Parroquial Posorja aplica un sistema de evaluación de desempeño al talento humano de la institución?
Si realizamos la evaluaciones
2. ¿Cuáles son los parámetros que se toman en cuenta en el proceso de evaluación de los servidores públicos en el GAD Parroquial Posorja?
Dijeron desconocer cuales son todos pero que suponen de uno que otro.
3. ¿Cuál es el fin de aplicar el sistema de evaluación a los funcionarios públicos?
Saber si están cumpliendo en cuanto a el rendimiento laboral
4. ¿Cómo realizan la ejecución de la evaluación?
Se la realiza en Excel donde están los parámetros
5. ¿Cuántos trabajadores en promedio son evaluados y cada cuánto tiempo se realiza la evaluación?
Las personas que laboran aquí un promedio de 20 y a los nuevos trabajadores, y solo una vez al año
6. ¿Cuánto tiempo tardan en procesar y presentar resultados finales de la evaluación?
pues demoran en procesar la información
7. ¿Considera usted que la creación de un sistema de evaluación del desempeño de los trabajadores del GAD Parroquial Posorja optimizaría el proceso de evaluación?
pues si para que sean mas rápidos
8. ¿En caso de existir el sistema de evaluación usted lo utilizaría y por qué?
claro siempre que nos enseñen como usarlo