



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

EXAMEN COMPLEXIVO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO INGENIERA EN SISTEMA

TEMA:

**ANÁLISIS DE REQUERIMIENTO PARA EL DESARROLLO DE UN
SISTEMA INFORMÁTICO PARA LA GESTIÓN DE LABORES DEL
PERSONAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO
HUMANO DEL DISTRITO DE SALUD 12D01 BABA-BABAHOYO-
MONTALVO.**

EGRESADA:

LUISANA FRANCISCA GIL RIASCO

TUTOR:

ING JOFFRE LEON

AÑO 2020

INTRODUCCION

La presente investigación tiene como propósito establecer el desarrollo de un sistema informático para la gestión de labores del personal de la unidad administrativa de talento humano del distrito de salud 12d01 Baba-Babahoyo-Montalvo. la problemática detectada por medio de la observación en el proceso de talento humano, es la forma en la que se llevan de manera física (folder, archivadores, carpetas) toda la documentación de los funcionarios, dificultando los requerimientos que necesite el personal, detallamos y relacionamos claramente con los objetivos propuestos en el estudio a realizar, y a su vez las posibilidades de solución.

El estudio se prueba demostrando la importancia de su aplicación, que se realizará luego de que la investigación, la misma que será puesta a consideración de los funcionarios del distrito de salud.

El distrito de salud en vista que no cuenta con un sistema informático, el mismo que es de vital importancia para el departamento de talento humano para que permita controlar la asistencia y los horarios de entrada y salida, horas extras, permisos, vacaciones, de sus funcionarios, se suma la importancia en las organizaciones y creando ventajas competitivas para las instituciones, con la finalidad de que se ven reflejadas en los criterios favorables de los usuarios.

DESARROLLO

El distrito de salud 12D01 Baba-Babahoyo-Montalvo, cuenta con un departamento de Talento Humano el mismo que recibe y recopila información del personal de salud, administrativo y trabajadores amparados en el código de trabajo, que laboran en las 33 unidades operativas de salud que se encuentran en los cantones Baba, Babahoyo y Montalvo las cuales son: Centro de Salud Enrique Ponce Luque, By Pass, Barreiro, El Salto, El Mamey, Lucha Obrera, 4 de Mayo, Puerta Negra, 24 de Mayo, San Joaquín, La Vitalia, San Agustín, Montalvo, Mata de Cacao, Caracol, La Unión, Pueblo Nuevo, La Esmeralda, Gualberto Andriuoli, La Constancia, La Carolina, Pimocha, Unidad Anidada de Baba, La Isla de Bejucal, La Carmela, Guare, Campo Alegre, Junta Nueva, La Fortuna Baja y Estero de la Plata, el Hospital Básico de Baba, SIS Ecu 911 y Distrito de Salud. Al momento de realizar la visita al Distrito Salud 12D01 Baba-Babahoyo-Montalvo la que tiene como finalidad dar a conocer que es una institución pública, y que brinda servicios gratuitos a la ciudadanía en general, y está ubicado en el la Av. Bolívar y 5 de Junio centro de la ciudad.

La gestión de talento humano (GTH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos relacionados con la conducción de personas, incluidos los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo mantenimiento y monitoreo de personal (Aguilar Freire, 2018).

En las atribuciones y responsabilidades de las unidades de administración del talento humano se encuentra como principal el hacer cumplir y hacer cumplir la ley,

su reglamento general y las resoluciones del Ministerio de Trabajo, en el ámbito de su competencia, es así que los servidores públicos deben desempeñar con una jornada ordinaria de ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo. En el caso de jornada especial es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio.

Es un proceso creado a finales del siglo 20 y que se ha ido desarrollando al pasar los años, ha ganado importancia dentro de las organizaciones ya que se ha demostrado que lo que impulsa el éxito del negocio es el talento y las habilidades de su personal (Virtual, 2018).

En el avance del documento se demuestra la importancia del factor humano en los actuales momentos en la actividad, así como en las instituciones públicas, las cuales buscan prestar un servicio a la comunidad con eficiencia y eficacia.

El talento humano hay que verlo como socio estratégico en la gestión administrativa, y quien potencia el trabajo en equipo y contribuye de manera efectiva a transformar las instituciones del sector público o privado, se propugna que las personas se integren en las organizaciones de manera individual y grupal, y de esta forma contribuir para que la empresa obtenga un crecimiento en lo que

respecta a la prestación de servicios

Se realizó una investigación a la Unidad Administrativa de Talento Humano de la misma que nos dimos cuenta de la falta de un sistema digital en la gestión del talento humano, la misma que al momento de recolectando información de los permisos de cualquier índole de los 980 servidores públicos, los mismos que van archivados de manera física y al momento realizar pedido de vacaciones, se complica ya que se debe buscar cada permiso emitido por el funcionario de dicha institución, causas problema en vista que lo hacen de forma física y existen unidades de salud que se encuentra a muchas horas de viaje hasta el distrito y necesitan traer en físico para que se les sea autorizado dicho permiso, lo que permitió generar un diagnóstico efectivo, mediante la investigación por medio de la observación y otros procedimientos o técnicas como entrevistas, encuestas enfocadas al desarrollo del talento humano lo cual proporcionó información destacada para la realización del estudio.

Es importante reflexionar sobre la evolución que han tenido las organizaciones a través del tiempo hasta la actualidad y con ellas, los principios teóricos que han aportado al desarrollo de la gestión del talento humano o gestión humana (GonzálezRodríguez, 2017).

En el proceso de talento humano se confirmó que en cada unidad operativa trabajan más de 15 funcionarios y por la distancia en las que se encuentran es de vital importancia contar con un sistema informático ya que se podría monitorear el ingreso y salida del personal desde la sede distrital, con esto también estaríamos optimizando papel ya que actualmente la asistencia se la realiza manualmente y salidas del

personal innecesarios a fin de entregar documentos para los permisos personales u oficiales que desean realizar cada funcionario.

Por tal razón la unidad de administración de talento humano, con el afán de lograr el mejoramiento permanente de la atención al ciudadano y la eficiencia de las unidades de salud y sus servidores y/o trabajadores y así tener un mejor control del personal, requiere la adquisición de un sistema de labores de la persona con su respectivo software

Unidad/es Responsable/s: Gestiones Distritales de Talento Humano, Financiero y Administrativo.

Gestiones:

- ✓ Talento Humano
- ✓ Financiero
- ✓ Administrativo

Productos: Talento Humano

- a. Informe de ejecución de concursos de méritos y oposición de acuerdo a normativa vigente en los entes administrativos que están bajo su jurisdicción;
- b. Informe de ejecución de procesos de selección y contratación de servicios ocasionales y de
Servicios profesionales en el distrito;
- c. Informe de ejecución de los procesos de reclutamiento, selección contratación y nombramiento en el distrito;
- d. Informe de validación de los requerimientos de talento humano en base a la planificación del talento humano institucional del distrito;

- e. Informe de aplicación de políticas y estándares de cambio de cultura organizacional en el distrito;
- f. Informe de ejecución de los programas de inducción de personal en el distrito;
- g. Lista de asignaciones del distrito;
- h. Informe técnico para creación, supresión y optimización de puestos del distrito;
- i. Informe consolidado del proceso de evaluación de desempeño de los entes administrativos bajo su jurisdicción;
- j. Base de datos de la calificación de evaluación;
- k. Planes de carrera del distrito;
- l. Informe de ejecución de políticas y normas en talento humano, regidos por la dirección nacional de talento humano;
- m. Orgánico posicional del distrito y de los entes administrativos sujetos a su jurisdicción;
- n. Informe de aplicación de plan de salud ocupacional del distrito;
- o. Informe de ejecución de atención a casos sociales del distrito;
- p. Informe de ejecución del programa de prevención médico-dental del distrito;
- q. Informe de aplicación de los beneficios establecidos por la normativa vigente del distrito.
- r. Informe de aplicación del programa de incentivos remunerados y no remunerados para el personal de salud y administrativo del distrito;
- s. Informe de aplicación del programa de retención de talento humano del distrito;
- t. Reporte de la aplicación del programa de jubilaciones del distrito;
- u. Informe de aplicación de los programas de pasantías del distrito.

- v. Base de datos de personal del distrito actualizada;
- w. Distributivo de remuneraciones mensuales unificadas a nivel distrital;
- x. Acciones de personal elaboradas, legalizadas y registradas en el sistema informático de talento humano (movimientos de personal: nombramientos, contratos, creación, supresión de puestos, renunciaciones, pasantías, etc.), del distrito;
- y. Registros del sistema informático de nómina del distrito;
- z. Reportes de control de permanencia de personal de los entes administrativos bajo su jurisdicción;
- aa. Informes de jornadas especiales del distrito; bb. cronogramas de capacitación del distrito; cc. informe de aplicación del plan anual de capacitación del distrito; dd. diagnóstico de necesidades de capacitación a nivel distrital (Publica, 2016)

Gestión interna

- ✓ Planificación del talento humano del sector salud
- ✓ Formulación de normas de talento humano
- ✓ Formación y desarrollo del talento humano del sector salud

Requerimientos funcionales

- ✓ Datos del funcionario público.
- ✓ Creación de calve y usuario
- ✓ Solicitud de permiso.
- ✓ Consolidado de casa permiso realizado.
- ✓ Reportes del sistema y otras salidas.

Requerimientos No Funcionales

- ✓ Lenguaje que se realizó el sistema
- ✓ Seguridad del sistema.
- ✓ Políticas del Sistema
- ✓ Presupuesto.

Con los avances y la creciente popularidad del Big Data y la ciencia de datos, el sector corporativo se está volcando más hacia el uso de herramientas de inteligencia de negocios. Estos datos y la información posterior se vuelven esenciales para que las empresas planifiquen sus futuras estrategias de desarrollo y marketing. Es por eso que el uso del software Open-Source De inteligencia de negocios se está convirtiendo en la necesidad de tiempo. A continuación, las herramientas más populares de la actualidad.

BIRT. (Business Intelligence and Reporting Tools) es la herramienta de software líder mundial en código abierto para la elaboración de Cuadros de Mando en empresas e instituciones. Destacadas multinacionales como IBM, Nokia, Oracle, SAP, Motorola, Blackberry o HP, entre otras (Software&Selecciones, 2020).

JasperReport TIBCO ha adquirido recientemente JasperSoft, la compañía antes detrás JasperSoft. JasperReport es la instrumento más multitudinario y considerablemente utilizado de informes de código abierto. Se utiliza en cientos de miles entornos de obtención. JasperReport se libera como las ediciones Enterprise y comunitarias (Jimenez, 2017).

***Pentaho** A diferencia de las dos herramientas anteriores, Pentaho es una suite completa IntelliGene de negocios (BI), que cubre toda la gama de informar a la minería de datos. El Pentaho BI Suite abarca varios proyectos de código abierto, de los cuales Pentaho Reporting es uno de ellos (Jimenez, 2017).*

Informes Zoho. Es otro software de inteligencia de negocios de código abierto que se lanzó con una visión para ayudar a la comunidad empresarial al facilitar informes de datos analíticos y secciones. Es una gran herramienta para investigar cualquier dato y crear informes útiles visualmente. (García Mallo, 2015).

ReportServer Community Edition. Es otro software gratuito y de código abierto de Inteligencia de negocios que requiere que tenga instrucciones básicas de compilación para conseguir los máximos beneficios. La mejor parte que lo diferencia de los otros programas de software de BI de código abierto es su soporte para usuarios ilimitados (Ávila Jiménez, 2018).

Informe del sello. Continuando con nuestra lista de software de inteligencia empresarial gratuito y de código abierto, ahora hablamos de otra excelente instrumento de BI para crear informes y secciones extraordinarios. De manera concisa, el software presenta las siguientes características distintas (Ávila Jiménez, 2018).

El objetivo es construir los procesos para la gestión de labores del personal de la unidad administrativa de talento humano del distrito de salud 12d01 Baba-Babahoyo-Montalvo.

El principal objetivo del trabajo investigativo se basa en la falta un sistema en la gestión del talento humano, para ayudar a recolectar información de dicha institución de acuerdo a los problemas que causaba el no tener automatizado los procesos de talento humano, lo que permitió generar un diagnóstico efectivo.

La investigación es un paso que, mediante la aplicación del método científico, logra recopilar información principal y confiable, y así comprobar, corregir o utilizar, la metodología es una de las etapas en que se divide la realización de un trabajo. En ella, el investigador o los investigadores deciden el conjunto de técnicas y métodos que emplearán para llevar a cabo las tareas vinculadas a la investigación.

De esta manera, la metodología de investigación elegida es la que va a determinar la manera en que el investigador recaba, ordena y analiza los datos obtenidos. Es la actividad de búsqueda que se caracteriza por ser reflexiva, sistemática y metódica; tiene por finalidad obtener conocimientos y solucionar problemas, y se desarrolla mediante un proceso.

Método Analítico.- mediante el método analítico se reveló y logro entender las equivocaciones en el departamento de talento humano y así ofrecer la información desde lo determinado hasta lo indeterminado para deducir si es posible la implementación de un sistema informático.

Método Deductivo.- Se refiere a un método que parte de lo general para centrarse en lo específico mediante el razonamiento lógico y las hipótesis que puedan sustentar

conclusiones finales, se pueden analizar situaciones particulares mediante un estudio individual de los hechos que formula conclusiones generales (Canaan, 2019)

Desarrollador de software

Como bien sabemos, el desarrollo de software, es una de las ramas de la ingeniería de sistemas que se enfoca principalmente a la creación de sistemas informáticos. El desarrollo de software es también conocido como el ciclo del software y se compone por de varias etapas: Modelaje, Desarrollo, Pruebas, Depurado y Diseño (Gomez, 2018).

Modelado de Software

El modelado de software es el primer paso antes de desarrollar cualquier tipo de sistema. Normalmente, **el modelado se basa en la creación de Diagramas que explican el funcionamiento del software**. Para eso se usan los diagramas UML, los cuales permiten que los desarrolladores definan sistema, funcionamiento y funcionalidades (Gomez, 2018)

Desarrollo de Software

Los Diagramas UML en la parte del modelado de software, es momento de pasar al desarrollo. En este caso, la herramienta son lenguajes de programación, por ejemplo, .Net de Microsoft, C y PHP. Según el lenguaje designado, hay que investigar algún tipo de IDE con un situación que haga que el desarrollo sea más amigable (Gomez, 2018)

Pruebas del Desarrollo

La tercera etapa son las pruebas. Es indispensable realizar pruebas de código, para verificar que las funciones hayan sido debidamente agregadas. Por eso es necesario, contar con herramientas que permitan ejecutar el código en modo prueba, entre estas herramientas las más conocidas son Selenium JMeter y Testlink (Software&Selecciones, 2020)

Depurar Código

La depuración, es un proceso que se ejecuta de forma intuitiva gracias al conocimiento del lenguaje con el que estamos trabajando. Durante la ejecución de los procesos, tengamos la habilidad para encontrar los errores del código. El debugger es la herramienta usada en esos casos. Más utilizados tenemos GNU Debugger, Debugger de Firefox y Chrome (Virtual, 2018)

Diseño de Software.

El software requiere una interfaz gráfica amigable y grata al usuario. De ahí que una de las etapas finales del desarrollo de software es el diseño, para lo cual podemos utilizar tanto herramientas de diseño gráfico tradicionales como las Plataformas IDE. Photoshop y Corel Draw son ejemplos de lo primero mientras Eclipse y Visual Estudio lo son de plataformas ID que permiten obtener buenas interfaces gráficas (Gomez, 2018).

Para recolectar esta información utilizaremos diferentes técnicas como son:

- ✓ **Encuestas.**- Por medio de estas podremos analizar más a fondo el problema existente y se desarrollará a los empleados y directivos, mediante google chrome.

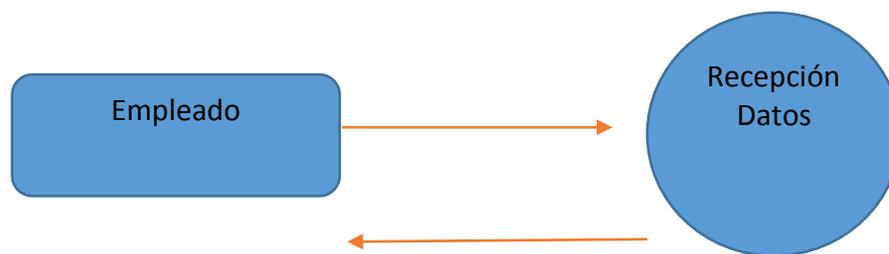
Población 980 funcionario

Muestra de 20 funcionario

La investigación de campo es respalda para el progreso de tesis porque, se cuentan con las facilidades necesarias para recopilar los datos que necesitamos, los cuales se desarrollaran por medio de encuestas a los empleados y directivos del Distrito de Salud 12d01 Baba-Babahoyo-Montalvo.

Permisos. - Establece los permisos de los Empleados siempre y cuando están amparados en las normativas de la Institución, y aprobados por el jefe inmediato.

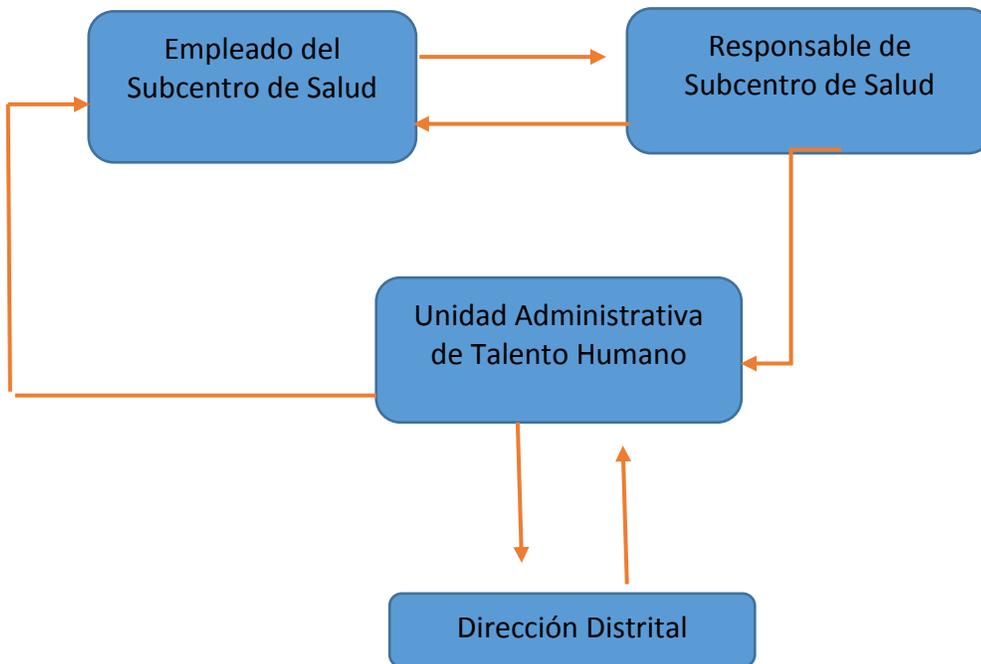
A. Recepción Datos del Empleado.



Fuentes propias

El empleado entrega al Sistema sus datos personales, el sistema retorna un registro de los empleados registrado.

B.- Recepción Datos Unidad de Talento Humano



Fuentes propias

Periodo	Periodo en que se realizó el permiso
Solicitante	Selecciona un Empleado.
Autorizado	Responsabilidad de aprobar el permiso.
Hora de Salida	Fecha que inicio a laborar en la Institución.
Hora de Entrada	Fecha en la que finaliza sus labores en la Institución.

Tiempo	Tiempo transcurrido del permiso o licencia.
Asunto	Motivos los cuales puede (Particular/Enfermedad/Particular).

DISEÑO DE LAS OPCIONES PRINCIPALES DE LA APLICACIÓN.

Del análisis previo realizado, se deduce que la aplicación debe disponer de algunas opciones.

Tipos de Cuentas:

- a) **Administrador.** Este privilegio controla todas las opciones de la aplicación web.
- b) **Usuario.** A este tipo de cuenta se le restringe el acceso a las opciones del menú administrar y no puede realizar respaldo a la base de datos.

Menú Principal:

- c) **Sistemas.** En la presente opción nos permite registrar los usuarios y los periodos.
- d) **Administrar.** En esta opción nos permite registrar las unidades operativas, empleados, permisos, licencias y sanciones entre otras opciones.

- e) **Seguridad.** Aquí nos permite realizar acciones como cambiar el Password, cerrar sesión de trabajo en el sistema y respaldar la base de datos de la aplicación.

- f) **Reportes.** Esta opción nos permite ingresar a todos los reportes que existen en el sistema.

CONCLUSIONES

Una vez culminado el estudio de caso y obteniendo información necesaria llegamos a las siguientes conclusiones:

- ✓ Siendo una institución pública, por dichas razones no existe un apoyo del área financiera para que sea factible la aplicación de dichas herramientas, existen otras prioridades, y es necesario aplicar la tecnología en vista que nos encontramos en un siglo tecnológico, y es necesario la aplicación de herramientas para las gestiones diarias de los funcionarios.

- ✓ Se ha determinado por medio de las encuestas que hace mucho tiempo atrás no existe un sistema para realizar funciones básicas al momento de solicitar algún tipo de información al proceso de talento humano.

- ✓ El sistema ayuda a la toma de decisiones de la institución, a través de la información que se genera tanto interna como externamente, siendo esta actividad

de suma importancia para el proceso de talento humano ya que obtendrá información digital y en menor tiempo posible.

- ✓ Se evidencio la falta de capacitación en cuanto a la parte informática, ya que nos manifestaron los funcionarios que si se llegara a implementar dicho sistema se realice capacitación del uso correcto del sistema.

Bibliografía

Aguilar, L. J. (2016). *Big Data, Análisis de grandes volúmenes de datos en organizaciones*.

México: Alfaomega Grupo Editor.

Ávila Jiménez, J. L. (2018). *Herramientas de los sistemas gestores de bases de datos*.

Pasarelas y medios de conexión. Madrid: Editorial Elearning, S.L.

Brijs, B. (2016). *Business Analysis for Business Intelligence*. Madrid: CRC Press.

Cristina, A. F. (2018). *DISEÑO DE PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. Ambato : MEGAGRAF.

García Mallo, J. (2015). *Plan e informes de marketing internacional*. Madrid: Editorial Elearning, S.L.

Joyanes Aguilar, L. (2016). *Big Data, Análisis de grandes volúmenes de datos en organizaciones*. México: Alfaomega Grupo Editor.

Management Association, Information Resources. (2015). *Economics: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*. Washington: GI Global.

PUBLICA, M. D. (22 de 03 de 2016). *LEXIS* . Obtenido de LEXIS:

<http://instituciones.msp.gob.ec/>

Ullate Oteiza, D. G., & Ríos Insúa, D. (2019). *Big data: Conceptos, tecnologías y aplicaciones*. Madrid: Los Libros De La Catarata.

VIRTUAL, U. (14 de 02 de 2018). *UMB VIRTUAL*. Obtenido de UMB VIRTUAL:

<https://umbvirtual.edu.co/procesos-claves-para-la-gestion-de-talento-humano/>

Yadira Mgs.Paola Alexandra Traverso Holguín, Mgs. (2017). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y NUEVOS ESCENARIOS LABORALES*. Samborondón-Ecuador

Anexos

1) ¿Recuerda usted haber utilizado un sistema informático en cuanto a los procesos de talento humano?

Si ()

No ()

Tal vez ()

2) ¿Está usted de acuerdo que se debería implementar un software en el Departamento de talento humano del distrito de salud 12D01 Babahoyo-Montalvo?

Si ()

No ()

Tal vez ()

3) ¿Cree que este sistema de control ayudará en las solicitudes personal?

Si ()

No ()

Tal vez ()

4) ¿Piensa usted que será dificultoso dirigir su vista a un sistema biométrico?

Si ()

No ()

Tal vez ()

5) ¿Estaría usted dispuesto a utilizar un lector de iris, que permita de esta manera ahorrar tiempo en el proceso?

Si ()

No ()

Tal vez ()

