

Escuela Superior Politécnica del Litoral
Programa de Tecnología en Computación

Manual de Diseño
CONTROL DE SELECCION DE
PERSONAL
(SELPERSO I)

Previo a la obtención del Título de
ANALISTA DE SISTEMAS

Elaborado para:

GRUPO FINVER

Preparado por:

Maria Gabriela Cedeño

Director:

Mae. René Bonilla

Guayaquil-Ecuador

1996





Mae. René Bonilla



AGRADECIMIENTO

Agradezco por esta meta concluída a Dios, a mi familia, a mis amigos, y a todos los que contribuyeron en la elaboración de este proyecto.

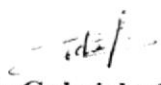

María Gabriela Cedeño

Tabla de Contenido

Capítulo I Generalidades

1.1	Acerca de este Manual.....	1-1
1.2	Organización del Manual.....	1-2
1.3	Como utilizar el Manual.....	1-2

Capítulo II La empresa y el Alcance del Sistema

2.1	Antecedentes.....	2-1
2.2	Descripción del Sistema.....	2-1
2.3	Características del Sistema.....	2-2
2.4	Alcance del Sistema.....	2-2
2.5	Estructura del Sistema Recomendado.....	2-3
2.6	Requerimientos Operacionales del Sistema Recomendado.....	2-4
2.7	Requerimientos del Ambiente del Sistema Recomendado.....	2-4

Capítulo III Diagramas de Flujo

3.1	Diagramas de Flujo de Información.....	3-1
3.2	Diagrama de Flujo de Datos.....	3-3
3.3	Diagrama General de Proceso.....	3-5

Capítulo IV Diagramas Jerárquicos del Sistema

4.1	Módulo Principal.....	4-1
4.2	Módulo Aspirantes.....	4-2
4.3	Módulo Académicos.....	4-3
4.4	Módulo Otros.....	4-4

Capítulo V Estandarización de Formatos

5.1	Nombres de Archivos.....	5-1
5.2	Nombres de Campos.....	5-2
5.3	Nombres de Programas y Reportes.....	5-3
5.4	Nombres de Pantallas.....	5-4

Capítulo VI

Estructuras de Archivos

6.1	Diagrama Entidad/Relación.....	6-1
6.2	Tabla de Aspirantes.....	6-2
6.3	Tabla de Experiencia.....	6-3
6.4	Tabla de Postgrados.....	6-4
6.5	Tabla de Idiomas.....	6-5
6.6	Tabla de Conocim. Adicionales.....	6-6
6.7	Tabla de Títulos.....	6-7
6.8	Tabla de Instituciones.....	6-8
6.9	Tabla de Tipos de Empresas.....	6-9
6.10	Tabla de Tipos de Conocimientos.....	6-10
6.11	Tabla de Códigos.....	6-11

Capítulo VII

Estructura de Programas

7.1	Consulta/Mantenimiento de Aspirantes.....	7-1
7.2	Consultas/Reportes de Aspirantes.....	7-2
7.3	Consulta/Mantenimiento de Instituciones.....	7-3
7.4	Consulta/Mantenimiento de Títulos.....	7-4
7.5	Consulta/Mantenimiento de Tipos de Empresas.....	7-5
7.6	Consulta/Mantenimiento de Conoc.Adicionales.....	7-6

Capítulo VIII

Diseño de Pantallas

8.1	Menú Principal.....	8-1
8.2	Consulta/Mantenimiento de Aspirantes.....	8-2
8.3	Experiencia Laboral.....	8-3
8.4	Conocimientos de Idiomas.....	8-4
8.5	Postgrados realizados.....	8-5
8.6	Otros conocimientos.....	8-6
8.7	Consultas/Reportes de Aspirantes.....	8-7
8.8	Consulta Específica.....	8-8

Capítulo IX

Diseño de Reportes

9.1	Reporte General de Aspirantes.....	9-1
9.2	Reporte Específico de Aspirantes.....	9-2

Capítulo X
Características de Operación

10.1	Respaldos.....	10-1
10.1.1	Retención de datos.....	10-1
10.1.2	Prioridades de respaldos.....	10-1
10.2	Tiempo de almacenamiento.....	10-1

Capítulo XI
Acuerdos y Consideraciones

11.1	Acuerdos y consideraciones.....	11-1
11.2	Plan del Proyecto.....	11-2
11.3	Desarrollo del Plan de Prueba.....	11-3
11.4	Responsabilidades.....	11-3
11.5	Criterios de Aceptación.....	11-4
11.5.1	Pruebas de Módulos.....	11-4
11.5.2	Prueba General del Sistema.....	11-4

Capítulo XII
Glosario de Términos Técnicos

11.1	Glosario de Términos Técnicos.....	12-1
------	------------------------------------	------

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

CAPITULO I

GENERALIDADES

1. GENERALIDADES

1.1 ACERCA DE ESTE MANUAL

Con este manual el responsable del mantenimiento del Sistema Control de Selección de personal estará en capacidad de conocer:

- ♣ La dimensión real del Sistema.
- ♣ Las normas y políticas usadas en la elaboración del Sistema.
- ♣ El diseño utilizado para el desarrollo del Sistema.
- ♣ Las estructuras de datos utilizadas.
- ♣ Los formatos de menús, pantallas y reportes utilizados a través del sistema.

Quién debe utilizar este manual?

Este manual esta destinado al responsable del mantenimiento del Sistema Control de Selección de personal, y está elaborado como un soporte para cumplir con el mantenimiento del Sistema en su etapa de operación.

Entre las personas que tendrán la responsabilidad de realizar estas tareas podemos mencionar:

- ♣ Analista de Sistemas.
- ♣ Programador de Aplicaciones.
- ♣ Personal con conocimiento de Análisis y/o Programación.

Lo que debe conocer

Entre los conocimientos que debe tener la persona a quién esta dirigido este manual se incluyen:

- ♣ Tener conocimiento de diseño de aplicaciones.
- ♣ Tener conocimientos de programación.



1.2 ORGANIZACION DEL MANUAL

- ✦ El **Capítulo 1** explica generalidades acerca de este manual y del Sistema.
- ✦ El **Capítulo 2** narra los antecedentes para el diseño, desarrollo y operación del Sistema.
- ✦ El **Capítulo 3** presenta los diagramas de flujo de datos, y diagramas del sistema.
- ✦ El **Capítulo 4** presenta los diagramas jerárquicos del sistema.
- ✦ El **Capítulo 5** detalla la nomenclatura utilizada para la estandarización de los códigos del sistema.
- ✦ El **Capítulo 6** describe las estructuras, los archivos y datos que fueron utilizados para la implementación de los programas.
- ✦ El **Capítulo 7** describe cada uno de los programas que forman el sistema.
- ✦ El **Capítulo 8** describe los formatos de las pantallas utilizados en el sistema.
- ✦ El **Capítulo 9** muestra los formatos de los reportes generados por algunas opciones de esta aplicación.
- ✦ El **Capítulo 10** detalla las características de operación del sistema.
- ✦ El **Capítulo 11** describe los acuerdos y consideraciones que tienen que tomarse en cuenta para el inicio de las operaciones del sistema.
- ✦ El **Capítulo 12** contiene el Glosario de términos técnicos.

1.3 COMO UTILIZAR EL MANUAL

Con el fin de poder darle una referencia directa y comprensible al usuario se han establecido ciertas normas al realizar este manual, que se detallan a continuación.

Aspectos generales.

- ✦ Todos los documentos se escribirán a doble espacio.
- ✦ Los temas serán divididos en varios niveles de títulos y subtítulos considerando un máximo de tres niveles.
- ✦ Los puntos significativos se diferenciarán en negrillas.
- ✦ Las fechas usarán el formato Día/Mes/Año.



Formatos.

Se han establecido una serie de formatos entre los cuales tenemos:

- ✦ **Cabecera:** En la cabecera de cada hoja se grafica a la derecha el nombre del sistema.
- ✦ **Pie de Página:** En el pie de página de cada hoja se grafica a la izquierda el tipo del documento y a la derecha el número de capítulo y número de página.
- ✦ **Títulos y Subtítulos:** Los títulos irán en letras grandes y en negrillas. Los subtítulos irán en negrillas.

Nota:

Si desea obtener más información sobre la operación del Sistema Control de Selección de Personal, debe consultar el Manual del Usuario, el cual es suministrado con los programas del sistema.



CAPITULO II

LA EMPRESA Y EL ALCANCE DEL SISTEMA

2. LA EMPRESA Y EL ALCANCE DEL SISTEMA

Antecedentes

FINVER nace el 6 de agosto de 1991 teniendo como objetivo comprar acciones de otras empresas.

Así procedió a convertirse en la dueña del mayor número de acciones del Banco del Tungurahua S.A., Finverleasing S.A., Casa de valores Finver S.A., Administradora de Fondos FinverFondos S.A., y del Finverbank (Bahamas) Limited.

El logro principal que se ha alcanzado es consolidar el grupo de compañías en una sola que permite presentar al GRUPO FINVER en una estructura llamada FINVERHOLDING S.A.

El GRUPO FINVER cuenta con un departamento de Recursos Humanos el cual presta sus servicios a nivel nacional. Entre los servicios:

- ♣ Selección de personal
- ♣ Sueldos
- ♣ Prestamos al personal
- ♣ Beneficios de ley
- ♣ Evaluación de desempeño
- ♣ Capacitación
- ♣ Inducción
- ♣ Clima laboral

El sistema a desarrollarse será: Control de Selección de Personal.

2.2 DESCRIPCION DEL SISTEMA

En base al análisis realizado, se desarrolla el sistema SELPERSO, el cual ayudará a realizar los procesos tediosos de búsqueda de personal con mayor rapidez.

Para el efecto se analizaron todos los procedimientos requeridos y el flujo de información de los mismos, determinando así la solución para llevar a cabo el proyecto.

2.3 CARACTERISTICAS DEL SISTEMA

Las principales características del sistema son:

- ♣ Brindar información requerida por los usuarios de forma inmediata y veráz.
- ♣ El sistema será fácil de manejar.
- ♣ Se tendrá una eficiente utilización de los equipos.
- ♣ Ajuste de acuerdo al ritmo de crecimiento acelerado de la empresa.

2.4 ALCANCE DEL SISTEMA

SELPERSO ofrece el soporte necesario para:

- ♣ El control de ingresos de datos referentes a los Aspirantes a ocupar un cargo, en el cual se registra informacion de lugares de estudio, títulos obtenidos, experiencia laboral, conocimiento de idiomas, postgrados realizados, y otros tipos de conocimientos adicionales.
- ♣ Consultar información de los Aspirantes a ocupar un cargo dentro de la empresa, la cual se presentará previo al ingreso o selección de los requisitos que debe cumplir el aspirante.
- ♣ Emitir reportes genéricos o específicos de los Aspirantes que cumplen con los requisitos establecidos.
- ♣ El control de ingresos de nombres de entidades a nivel secundario, superior e idiomas, esto se lo realiza para luego poder registrar la institución en que estudia o ha estudiado el aspirante.
- ♣ El control de ingresos de tipos de empresas, esto se lo realiza para luego poder registrar el tipo de empresa donde el aspirante ha tenido experiencia laboral.
- ♣ El control de ingresos de nombres de títulos a nivel secundario, superior y postgrados, esto se lo realiza para luego poder registrar el nombre del título que ha obtenido o va a obtener el aspirante.
- ♣ El control de ingresos de tipos de conocimientos adicionales, esto se lo realiza para luego poder registrar los conocimientos adicionales que tuviera el aspirante.

2.5 ESTRUCTURA DEL SISTEMA RECOMENDADO

La estructura general de SELPERSO es la siguiente:

- **Módulo de Aspirantes**

Las funciones que cumple este módulo son:

- ✦ Mantenimiento de Aspirantes, lo que involucra el ingreso, modificación y eliminación de información de los mismos.
- ✦ Consulta de Aspirantes, permite consultar/imprimir información de los Aspirantes ingresados al sistema.

- **Módulo de Académicos**

Las funciones que cumple este módulo son:

- ✦ Mantenimiento de Instituciones, por medio del cual se permite el ingreso, modificación y eliminación de las diferentes instituciones existentes, ya sean a nivel secundario, superior o idiomas.
- ✦ Mantenimiento de Títulos, por medio del cual se permite el ingreso, modificación y eliminación de los diferentes títulos existentes, ya sean a nivel secundario, superior o postgrados.

- **Módulo Otros**

- ✦ Mantenimiento de Tipos de Empresas, lo que involucra el ingreso, modificación y eliminación de los diferentes tipos de empresas ej: Bancos, Financieras, etc...
- ✦ Mantenimiento de Conocimientos Adicionales, lo que involucra el ingreso, modificación y eliminación de los diferentes tipos de Conocimientos ej: Utilitarios, Lenguajes de Programación, etc...



2.6 REQUERIMIENTOS OPERACIONALES DEL SISTEMA RECOMENDADO

- ♣ Los datos ingresados al sistema serán tomados de los curriculums proporcionados por los aspirantes a ocupar un cargo en la empresa.
- ♣ El departamento de Recursos Humanos hará el ingreso de datos a través de su microcomputador, los datos se almacenarán en el disco duro del mismo.
- ♣ Se usarán estándares para el desarrollo e implementación de la información del sistema.

2.7 REQUERIMIENTOS DE AMBIENTE DEL SISTEMA RECOMENDADO

Requerimientos de hardware

- ♣ Un computador 486 DX o superior.
- ♣ 8 MB de memoria RAM como mínimo.
- ♣ Monitor VGA o superior.
- ♣ Mouse.
- ♣ Disco duro de 420 MB o superior.
- ♣ Impresora de 80 columnas.

Requerimientos de software

- ♣ Microsoft Windows ver. 3.11 o superior
- ♣ Microsoft SQL Windows

2.8 PLAN DE PRUEBA DEL SISTEMA

Se realizarán tres tipos de prueba para evaluar el sistema propuesto:

- ♣ **Prueba de Instalación**

El equipo adquirido será probado para verificar su correcto funcionamiento

- ♣ **Prueba individual**

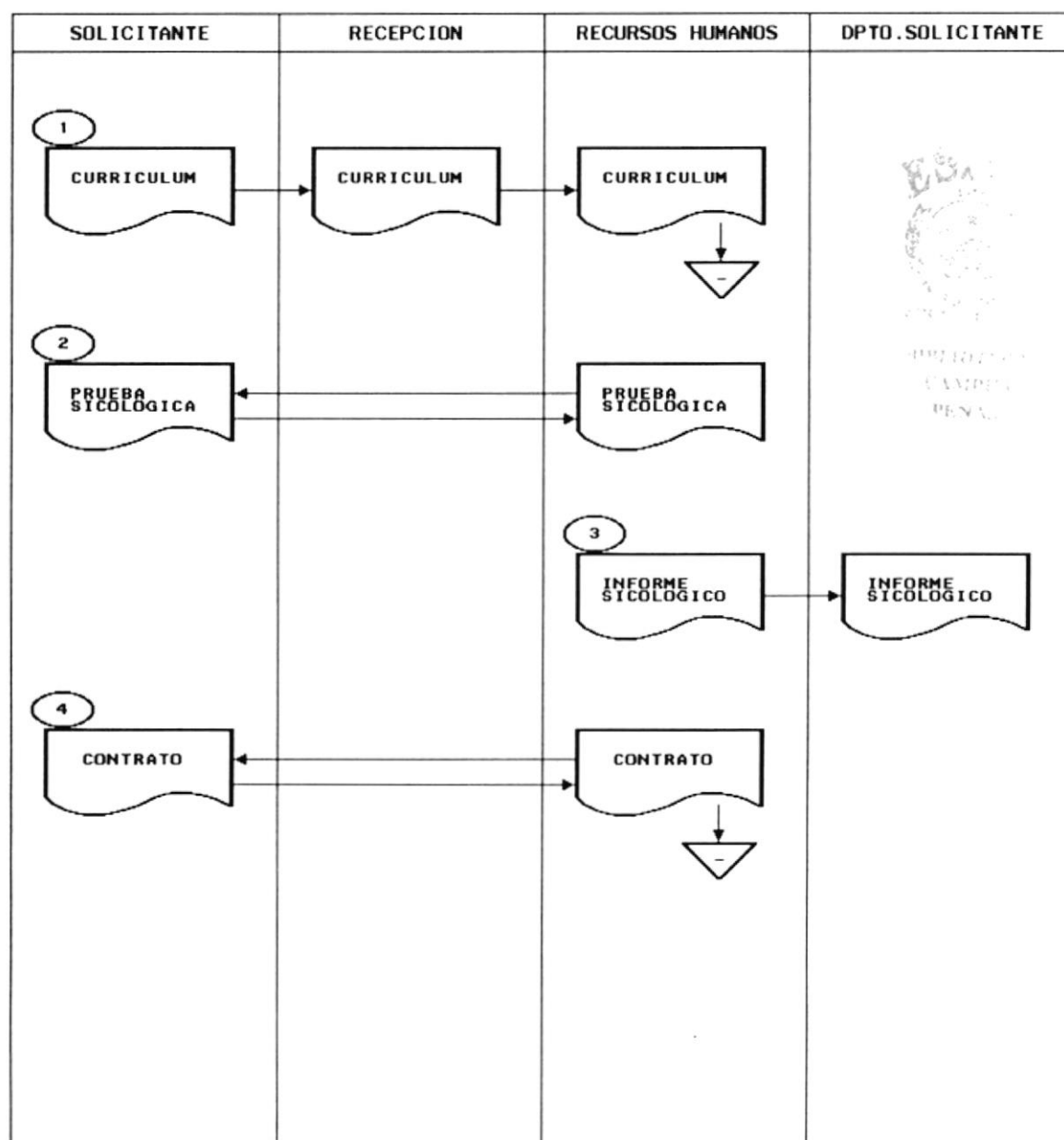
Se realizarán pruebas individuales de los módulos del sistema a desarrollarse. Logrando verificar la ocurrencia de posibles errores, probándolos con datos ficticios.

ESTADO
LIBRE
CALLE
PENIT

CAPITULO III

DIAGRAMAS DE FLUJO

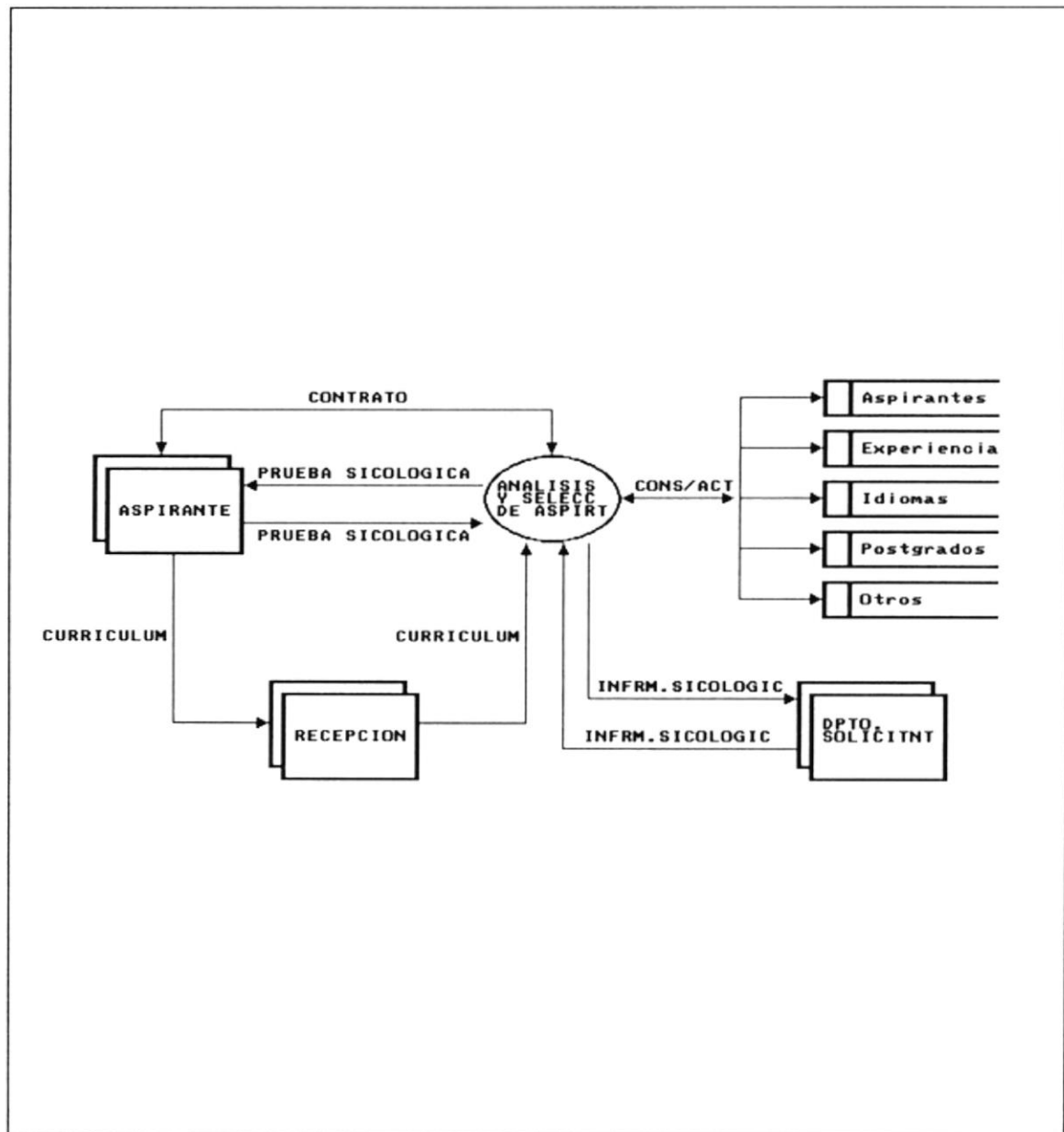
DIAGRAMA DE FLUJO DE INFORMACION



NARRATIVA DEL DIAGRAMA DE FLUJO DE INFORMACION CONTROL DE SELECCION DE PERSONAL

1. El aspirante entrega su carpeta de datos personales(curriculum) en Recepción, luego del cual es enviado al Departamento de Recursos Humanos donde es archivado para futuras referencias.
2. Cuando se considere oportuno, el Departamento de Recursos Humanos realizará una prueba sicológica a los aspirantes seleccionados.
3. Tomando como referencia las pruebas sicológicas realizadas a los aspirantes, el departamento de Recursos Humanos envía un informe sicológico al departamento que solicitó el personal, el cual aprueba a los solicitantes aptos para ocupar el cargo.
4. Luego de acordar con el aspirante, se procede a realizar el contrato, luego del cual es aspirante será llamado empleado.

DIAGRAMA DE FLUJO DE DATOS



NARRATIVA DEL DIAGRAMA DE FLUJO DE DATOS CONTROL DE SELECCION DE PERSONAL

1. El solicitante entrega en Recepción , la carpeta de datos personales, luego de lo cual estas son entregadas al Departamento de Recursos Humanos, desde donde son ingresados a la base de datos.
2. En el departamento de Recursos Humanos se realiza un análisis, consulta en la base de datos y selección de los aspirantes; una vez seleccionados el departamento realiza una prueba psicológica al aspirante.
3. Tomando como referencia las pruebas psicológicas realizadas a los aspirantes, el departamento de Recursos Humanos envía un informe psicológico al departamento que solicitó el personal.
4. El departamento solicitante, previo a un análisis, indica cuáles han sido los aspirantes aceptados, luego del cual el departamento de Recursos Humanos, realiza el contrato directamente con el o los aspirantes aprobados.

DIAGRAMA GENERAL DE PROCESOS

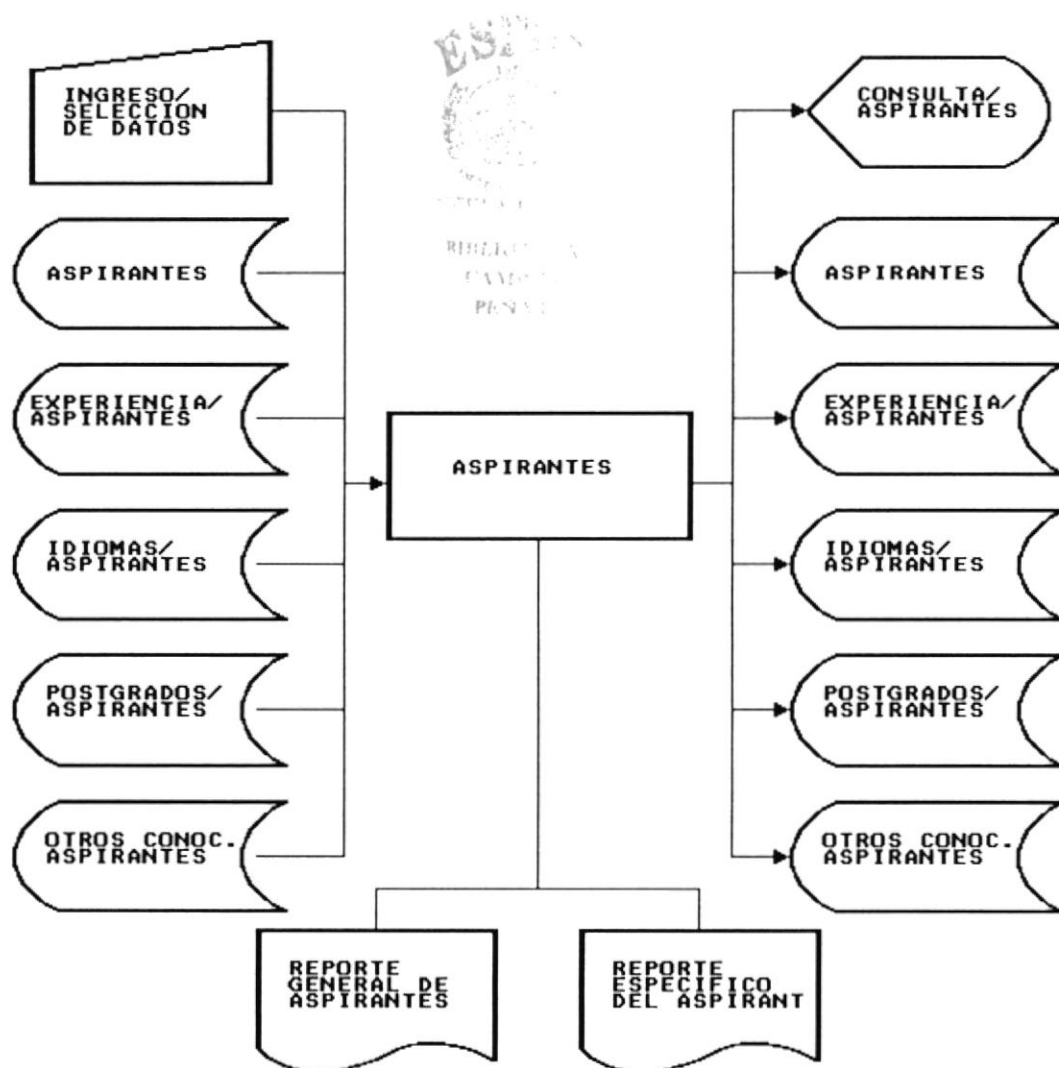


DIAGRAMA GENERAL DE PROCESOS

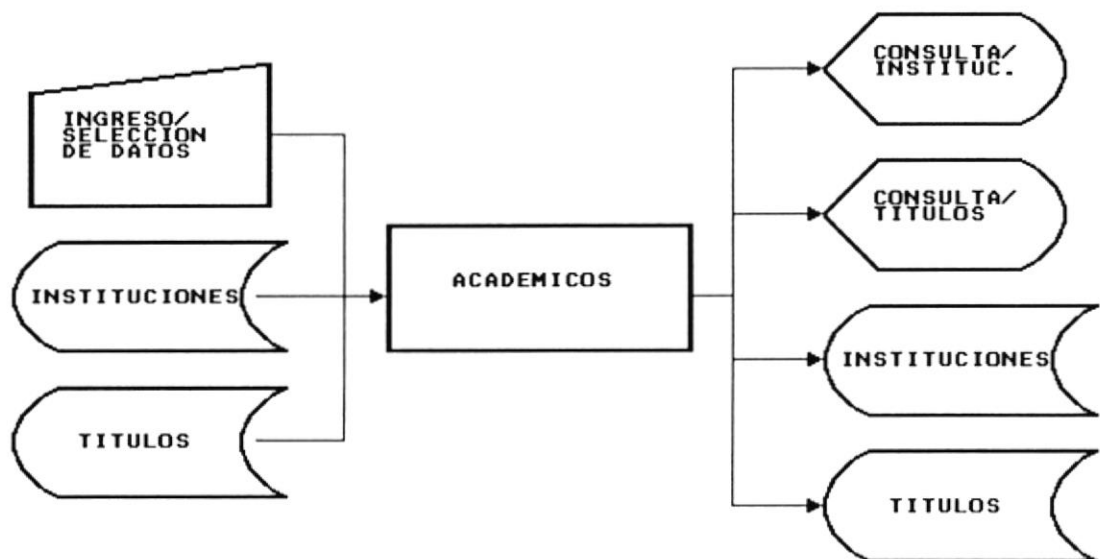
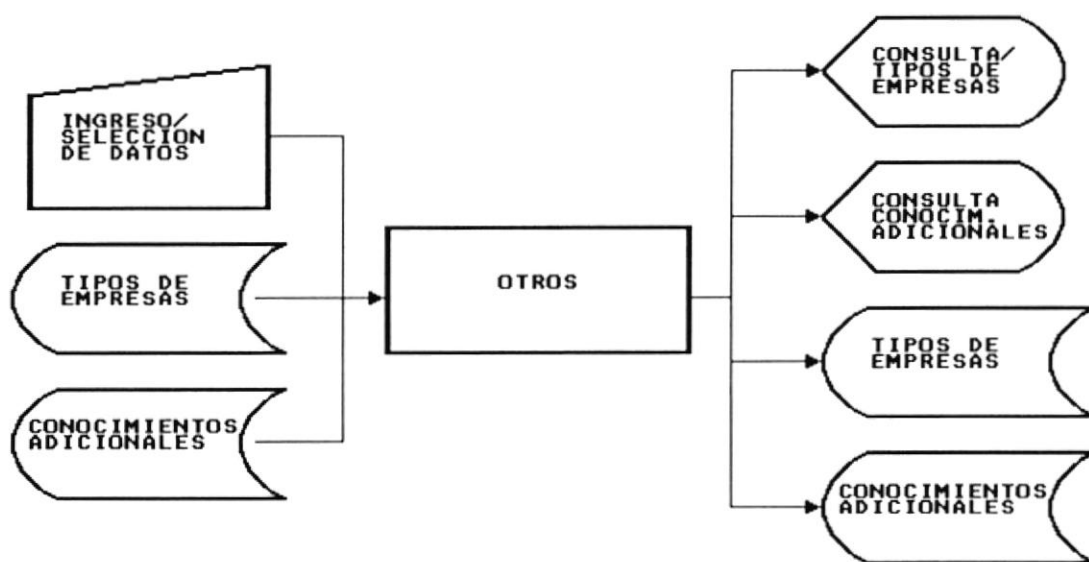


DIAGRAMA GENERAL DE PROCESOS



CAPITULO IV

DIAGRAMAS JERARQUICOS DEL SISTEMA

DIAGRAMA JERARQUICO DEL SISTEMA

MODULO PRINCIPAL

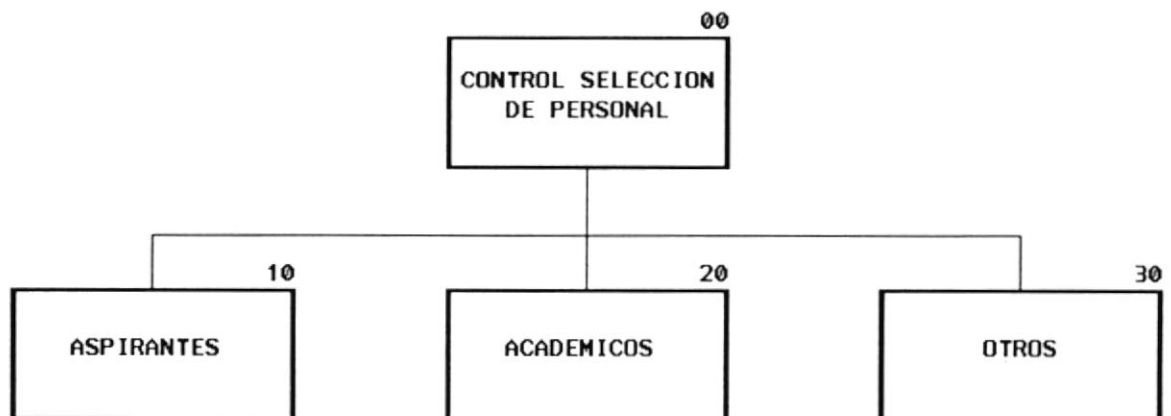


DIAGRAMA JERARQUICO DEL SISTEMA

MODULO ASPIRANTES



DIAGRAMA JERARQUICO DEL SISTEMA

MODULO ACADEMICOS

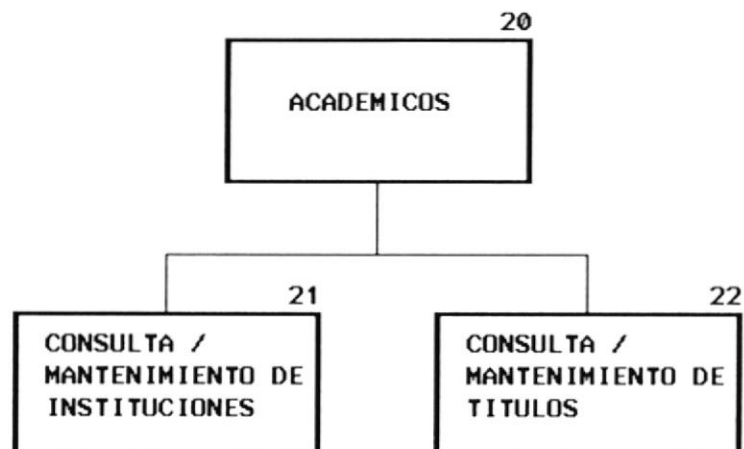
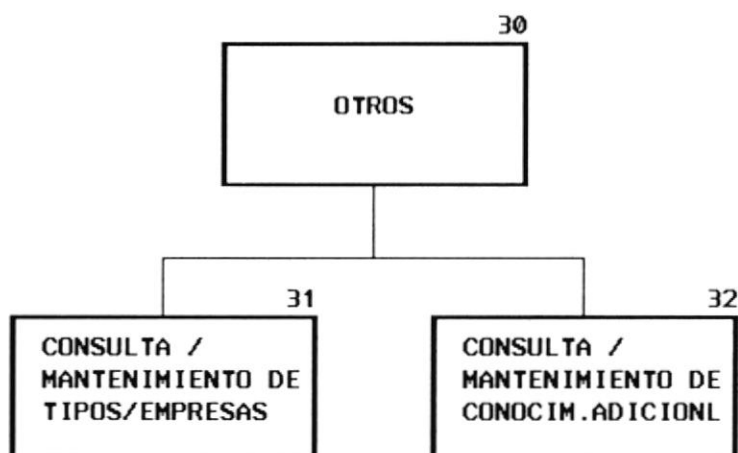


DIAGRAMA JERARQUICO DEL SISTEMA

MODULO OTROS





CAPITULO V

ESTANDARIZACION DE FORMATOS

DESCRIPCION DE NOMBRES DE ARCHIVOS

CODIGO	EXPLICACION DEL CODIGO
CSPM01	LONGITUD : 6 BYTES TIPO : ALFANUMERICO <u>FORMATO</u> XXX X 99 SECUENCIA 01..99 TIPO DE ARCHIVO M: MAESTRO T: TABLA SISTEMA: CONTROL DE SELECCION DE PERSONAL.

DESCRIPCION DE NOMBRES DE CAMPOS

CODIGO	EXPLICACION DEL CODIGO
M01CODASP	LONGITUD : 10 BYTES TIPO : ALFANUMERICO <u>FORMATO</u> X 99 XXXXXXXX NOMBRE AUTODESCRIPTIVO DEL CAMPO SECUENCIA DEL ARCHIVO 01..99 TIPO DE ARCHIVO AL QUE PERTENECE [M Y

DESCRIPCION DE NOMBRES DE PROGRAMAS Y REPORTES

CODIGO	EXPLICACION DEL CODIGO
REP_GEN	LONGITUD : 8 BYTES TIPO : ALFANUMERICO <u>FORMATO</u> <u>XXXXXXXX</u> └─────────> NOMBRE AUTODESCRIPTIVO DE REPORTES, PROGRAMAS

DESCRIPCION DE NOMBRES DE PANTALLAS

CODIGO	EXPLICACION DEL CODIGO
FRM_MAN_ASP	LONGITUD : 25 BYTES TIPO : ALFANUMERICO <u>FORMATO</u> XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX NOMBRE AUTODESCRIPTIVO DE PANTALLAS



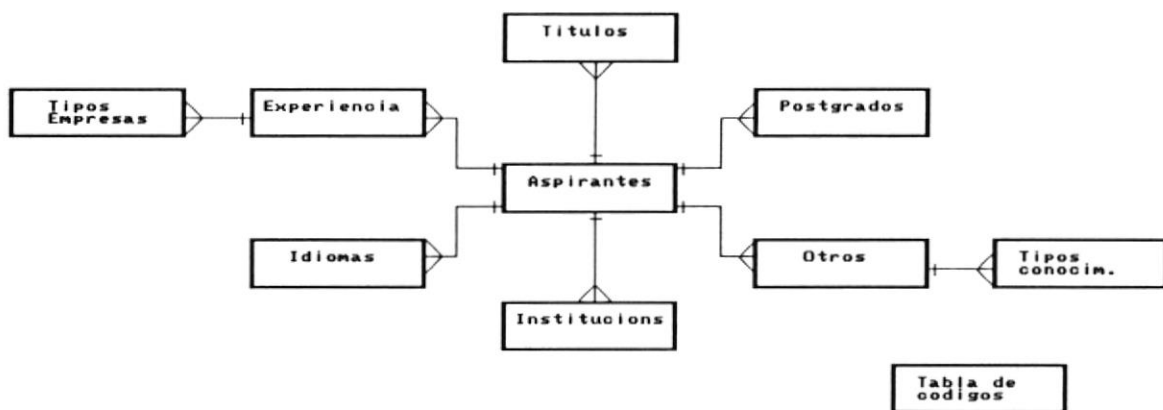
BIBLIOTECA
CAMPESINA
DE PASA

CAPITULO VI

ESTRUCTURAS DE ARCHIVOS

SISTEMA CONTROL DE SELECCION DE PERSONAL

Diagrama Entidad-Relación



DESCRIPCION DE TABLAS

PROYECTO: SISTEMA CONTROL
DE SELECCION DE
PERSONAL

ELABORACION: FEBRERO/6/1996
AUTOR : MARIA GABRIELA CEDENO

NOMBRE: CSPM01

CLAVE: M01CODASP
LONGITUD: 9 BYTES

DESCRIPCION: Almacena informacion general de los Aspirantes

DESCRIPCION DE CAMPOS

ORDEN	NOMBRE	TIPO	LONG.	DESCRIPCION
1	M01CODASP	C	9	Codigo del Aspirante
2	M01NOMASP	C	30	Nombre del Aspirante
3	M01APELLASP	C	30	Apellido del Aspirante
4	M01NCEDULA	C	10	Numero de cedula del Aspirante
5	M01NLICENC	C	10	Numero de licencia del Aspirante
6	M01EDAD	N	2	Edad del Aspirante
7	M01DIRECC	C	40	Direccion domiciliaria
8	M01FONO1	C	10	Telefono1 del Aspirante
9	M01FONO2	C	10	Telefono2 del Aspirante
10	M01INSTSEC	C	30	Inst.secundaria de estudio del Aspirant
11	M01TITUSEC	C	30	Titulo obtenido en la secundaria
12	M01INSTSUP	C	30	Inst.superior de estudio del Aspirante
13	M01TITUSUP	C	30	Titulo obtenido o obtener a nivel sup.
14	M01SEXO	C	1	Sexo del Aspirante
15	M01ESTCIV	C	1	Estado civil del Aspirante
16	M01RECOMEN	C	1	Status de recomendado
17	M01FECHOD	D	8	Fecha de ultima modificacion
18	M01CIUDAD	C	15	Ciudad de residencia del Aspirante
19	M01TIPACAD	C	1	Status academico
20	M01NIVEL	C	3	Nivel academico

RECEIVED
BIBLIOTECA
CAMPOS
PENAS

DESCRIPCION DE TABLAS

PROYECTO: SISTEMA CONTROL
DE SELECCION DE
PERSONAL

ELABORACION: FEBRERO/6/1996
AUTOR : MARIA GABRIELA CEDENO

NOMBRE: CSPM02

CLAVE:
LONGITUD:

DESCRIPCION: Almacena informacion sobre la experiencia laboral del Aspirante

DESCRIPCION DE CAMPOS

ORDEN	NOMBRE	TIPO	LONG.	DESCRIPCION
1	M02CODASP	C	9	Codigo del Aspirante
2	M02LUGAR	C	30	Tipo de empresa
3	M02CARGO	C	30	Cargo dentro de la empresa
4	M02ANOS	N	2	Años de trabajo en la empresa
5	M02MESES	N	2	Meses de trabajo en la empresa
6	M02FECHAS	C	30	Fechas en que laboro en la empresa
7	M02SUELDO	N	5	Sueldo
8	M02EMPRESA	C	30	Nombre de la empresa

DESCRIPCION DE TABLAS

PROYECTO: SISTEMA CONTROL
DE SELECCION DE
PERSONAL

ELABORACION: FEBRERO/6/1996
AUTOR : MARIA GABRIELA CEDENO

NOMBRE: CSPM03

CLAVE:
LONGITUD:

DESCRIPCION: Almacena informacion de los postgrados realizados por el Aspirante

DESCRIPCION DE CAMPOS

ORDEN	NOMBRE	TIPO	LONG.	DESCRIPCION
1	M03CODASP	C	9	Codigo del Aspirante
2	M03LUGAR	C	40	Lugar donde realizo el postgrado
3	M03DESCRIP	C	40	Descripcion del postgrado

DESCRIPCION DE TABLAS

PROYECTO: SISTEMA CONTROL
DE SELECCION DE
PERSONAL

ELABORACION: FEBRERO/6/1996
AUTOR : MARIA GABRIELA CEDENO

NOMBRE: CSPM04

CLAVE:
LONGITUD:

DESCRIPCION: Almacena los idiomas que conoce el Aspirante

DESCRIPCION DE CAMPOS

ORDEN	NOMBRE	TIPO	LONG.	DESCRIPCION
1	M04CODASP	C	9	Codigo del Aspirante
2	M04LUGAR	C	30	Lugar donde aprendio el idioma
3	M04IDIOMA	C	15	Idioma
4	M04NIVEL	C	8	Nivel de conocimiento

DESCRIPCION DE TABLAS

PROYECTO: SISTEMA CONTROL
DE SELECCION DE
PERSONAL

ELABORACION: FEBRERO/6/1996
AUTOR : MARIA GABRIELA CEDENO

NOMBRE: CSPM05

CLAVE:
LONGITUD:

DESCRIPCION: Almacena informacion de conocimientos adicionales del Aspirante

DESCRIPCION DE CAMPOS

ORDEN	NOMBRE	TIPO	LONG.	DESCRIPCION
1	M05CODASP	C	9	Codigo del Aspirante
2	M05LUGAR	C	30	Lugar donde realizo el curso
3	M05TIPO	C	40	Tipo de curso
4	M05DETALLE	C	50	Detalle

DESCRIPCION DE TABLAS

PROYECTO: SISTEMA CONTROL
DE SELECCION DE
PERSONAL

ELABORACION: FEBRERO/6/1996
AUTOR : MARIA GABRIELA CEDENO

NOMBRE: CSPM06

CLAVE: M06NOMTITU
LONGITUD: 30 BYTES

DESCRIPCION: Almacena los nombres de los titulos a nivel secundario,
superior y postgrado.

DESCRIPCION DE CAMPOS

ORDEN	NOMBRE	TIPO	LONG.	DESCRIPCION
1	M06NOMTITU	C	30	Nombre del titulo
2	M06TIPSEC	C	1	Identifica si es de nivel secundario
3	M06TIPSUP	C	1	Identifica si es de nivel superior
4	M06TIPMAS	C	1	Identifica si es a nivel de postgrado

DESCRIPCION DE TABLAS

PROYECTO: SISTEMA CONTROL
DE SELECCION DE
PERSONAL

ELABORACION: FEBRERO/6/1996
AUTOR : MARIA GABRIELA CEDENO

NOMBRE: CSPM07

CLAVE: M07NOMENTI
LONGITUD: 30 BYTES

DESCRIPCION: Almacena los nombres de Instituciones a nivel secundario,
superior e idiomas

DESCRIPCION DE CAMPOS

ORDEN	NOMBRE	TIPO	LONG.	DESCRIPCION
1	M06NOMENTI	C	30	Nombre de la institucion
2	M06TIPSEC	C	1	Identifica si es de nivel secundario
3	M06TIPSUP	C	1	Identifica si es de nivel superior
4	M06TIPIDIO	C	1	Identifica si es a nivel de idiomas

DESCRIPCION DE TABLAS

PROYECTO: SISTEMA CONTROL
DE SELECCION DE
PERSONALELABORACION: FEBRERO/6/1996
AUTOR : MARIA GABRIELA CEDENO

NOMBRE: CSPM08

CLAVE: M08LUGAR
LONGITUD: 30 BYTES

DESCRIPCION: Almacena los tipos de empresas

DESCRIPCION DE CAMPOS

ORDEN	NOMBRE	TIPO	LONG.	DESCRIPCION
1	M08LUGAR	C	30	Tipo de empresa

DESCRIPCION DE TABLAS				
PROYECTO: SISTEMA CONTROL DE SELECCION DE PERSONAL		ELABORACION: FEBRERO/6/1996 AUTOR : MARIA GABRIELA CEDENO		
NOMBRE: CPM09		CLAVE: M09TIPO LONGITUD: 40 BYTES		
DESCRIPCION: Almacena los tipos de conocimientos adicionales				
DESCRIPCION DE CAMPOS				
ORDEN	NOMBRE	TIPO	LONG.	DESCRIPCION
1	M09TIPO	C	40	Tipo de conocimiento



DESCRIPCION DE TABLAS

PROYECTO: SISTEMA CONTROL
DE SELECCION DE
PERSONALELABORACION: FEBRERO/6/1996
AUTOR : MARIA GABRIELA CEDENO

NOMBRE: CSPT01

CLAVE: M09ANO
LONGITUD: 4 BYTES

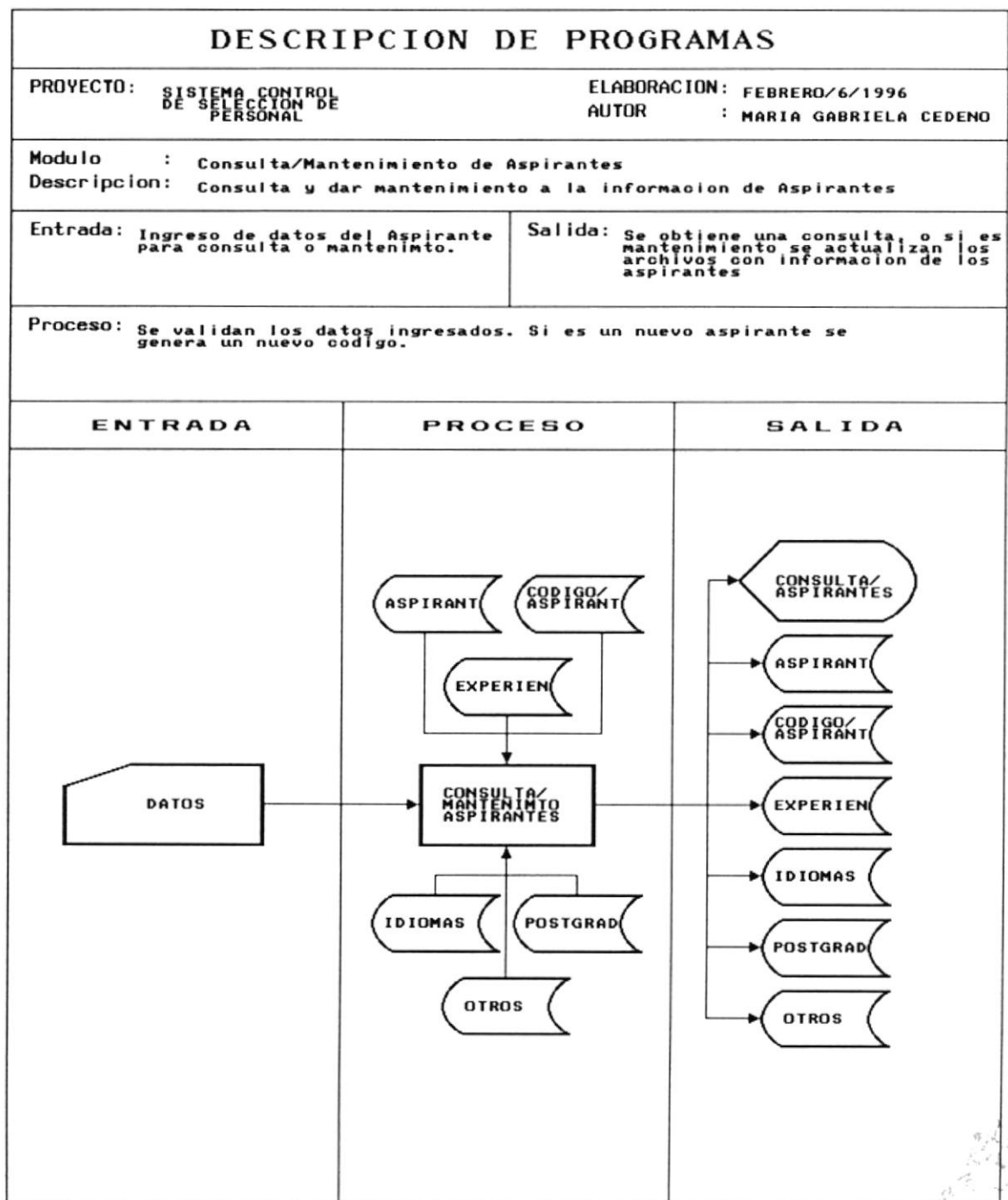
DESCRIPCION: Almacena el ultimo codigo generado por ano

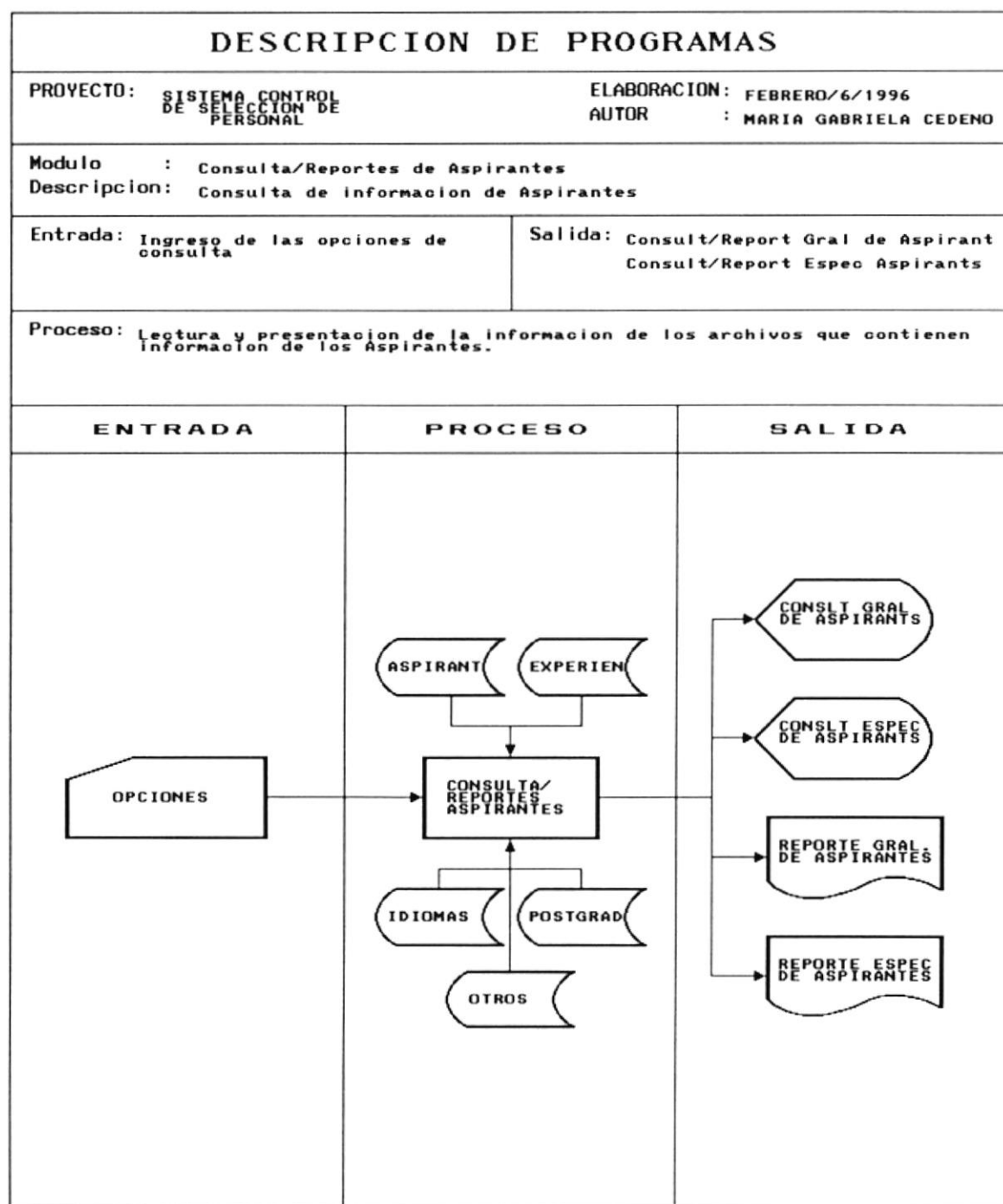
DESCRIPCION DE CAMPOS

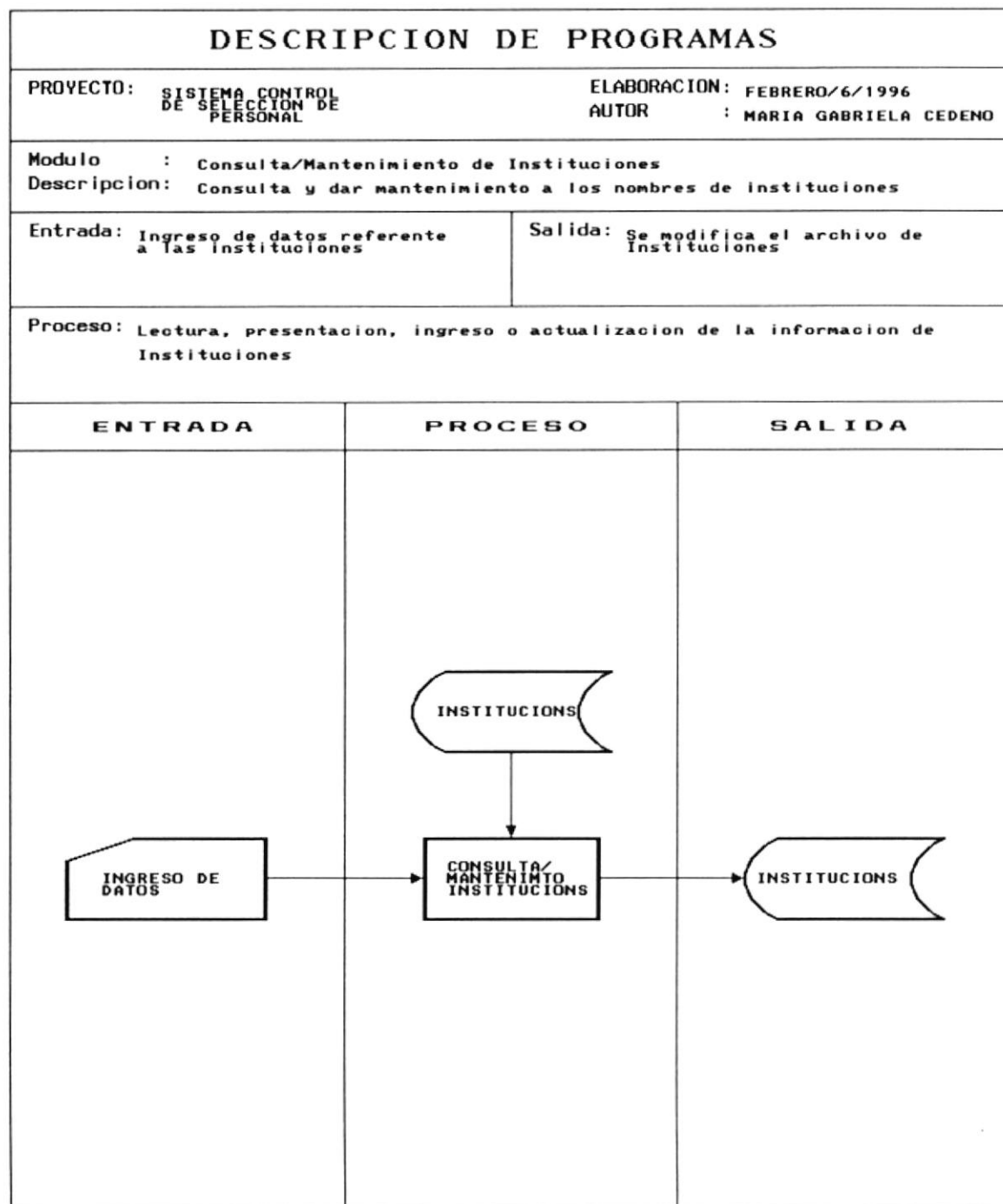
ORDEN	NOMBRE	TIPO	LONG.	DESCRIPCION
1	T01ANO	N	4	Año actual
2	T01CODIGO	N	5	ultimo codigo generado

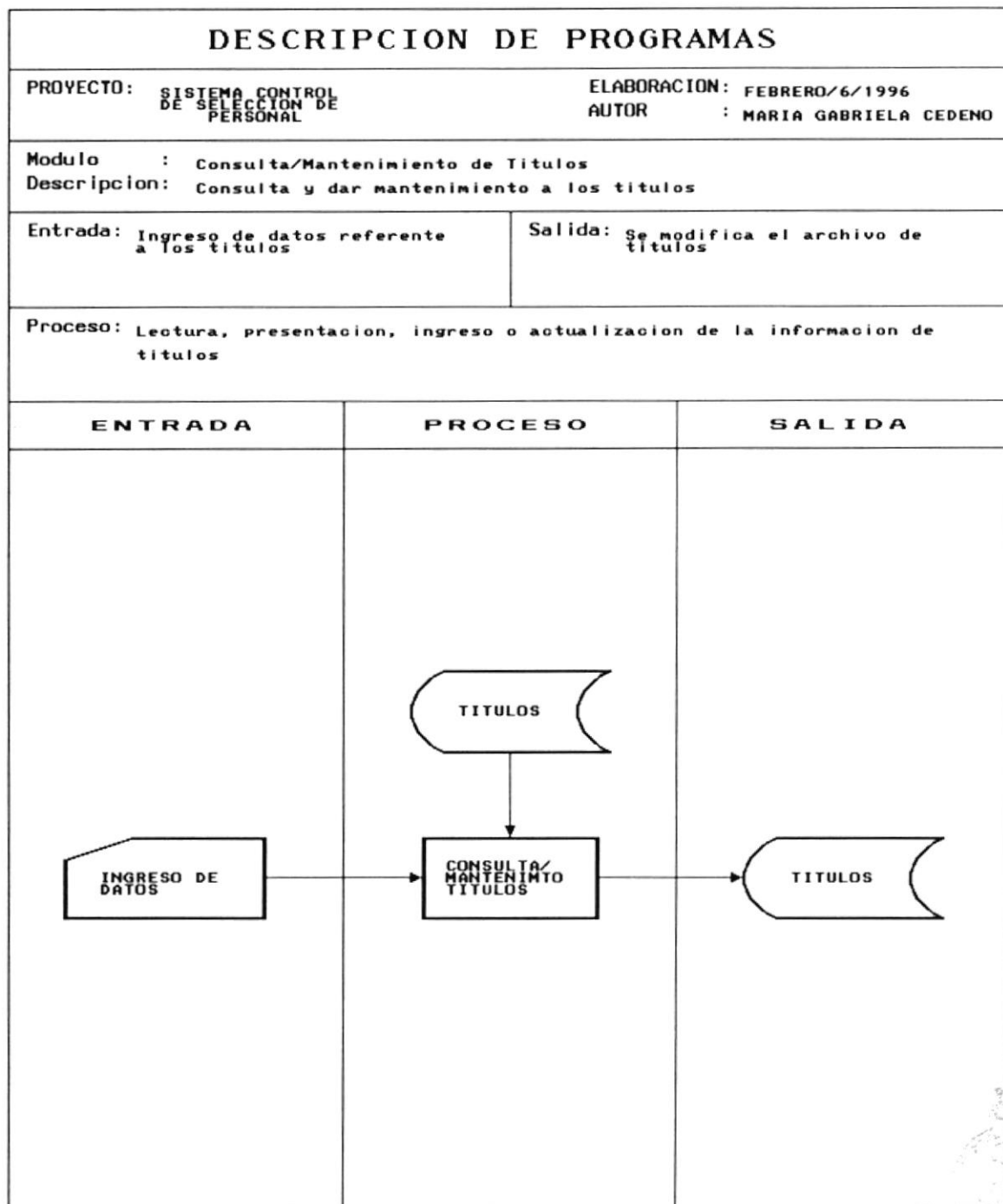
CAPITULO VII

ESTRUCTURAS DE PROGRAMAS









REVISADO CA
 CAMPOS
 PENSAS

DESCRIPCION DE PROGRAMAS

PROYECTO: SISTEMA CONTROL
DE SELECCION DE
PERSONAL

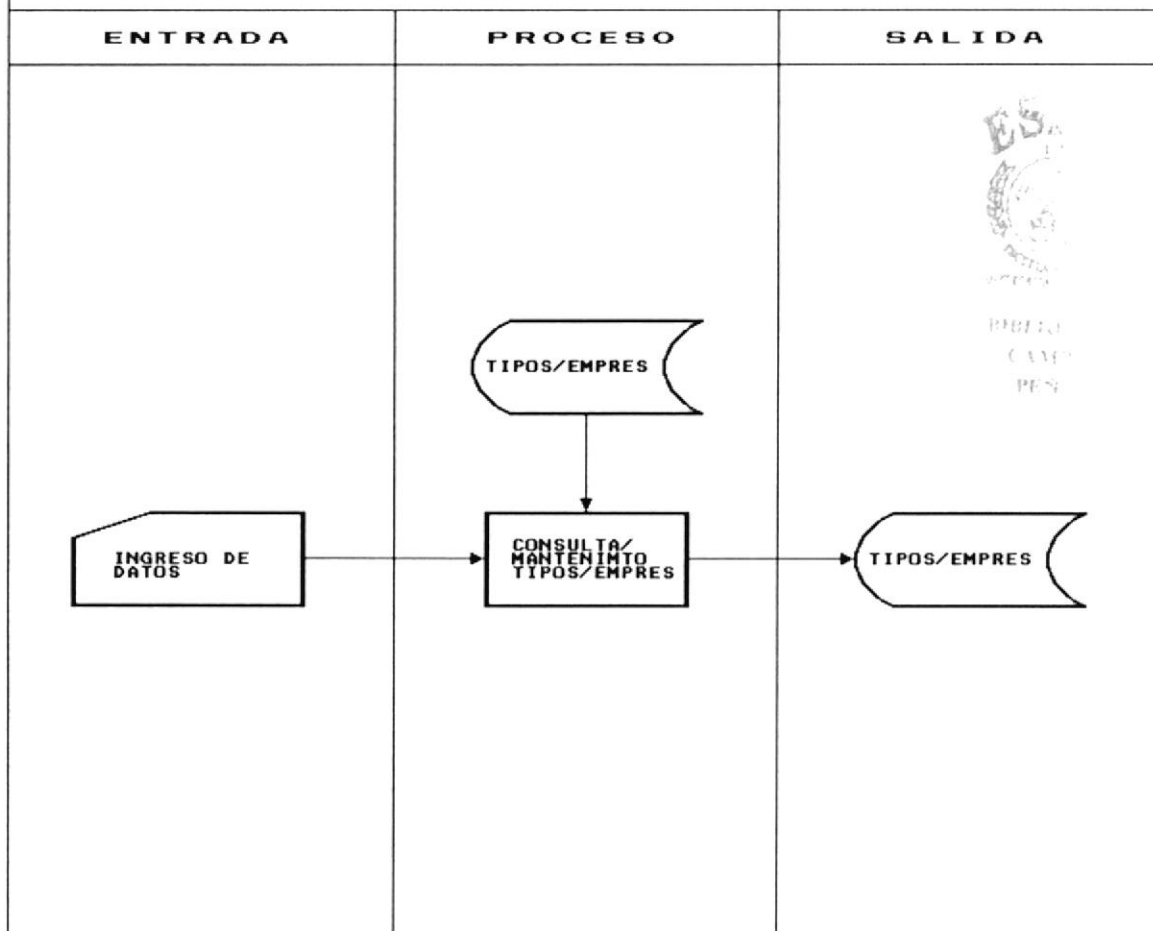
ELABORACION: FEBRERO/6/1996
AUTOR : MARIA GABRIELA CEDENO

Modulo : Consulta/Mantenimiento de Tipos/Empresas
 Descripcion: Consulta y dar mantenimiento a los Tipos de Empresas

Entrada: Ingreso de datos referente a los tipos o clases de empresas

Salida: se modifica el archivo de tipos de empresas

Proceso: Lectura, presentacion, ingreso o actualizacion de la informacion de tipos de empresas



DESCRIPCION DE PROGRAMAS

PROYECTO: SISTEMA CONTROL
DE SELECCION DE
PERSONAL

ELABORACION: FEBRERO/6/1996
AUTOR : MARIA GABRIELA CEDENO

Modulo : Consulta/Mantenimiento de Conocim. Adicionales

Descripcion: Consulta y dar mantenimiento a los Tipos de conocim. adicionales

Entrada: Ingreso de datos referente
a los tipos de conocim.
adicionales

Salida: Se modifica el archivo de
conocimientos adicionales

Proceso: Lectura, presentacion, ingreso o actualizacion de la informacion de
conocimientos adicionales

ENTRADA

PROCESO

SALIDA

INGRESO DE
DATOS

CONOCIMIENTOS
ADICIONALES

CONSULTA/
MANTENIMTO
CON. ADICIONL

CONOCIMIENTOS
ADICIONALES

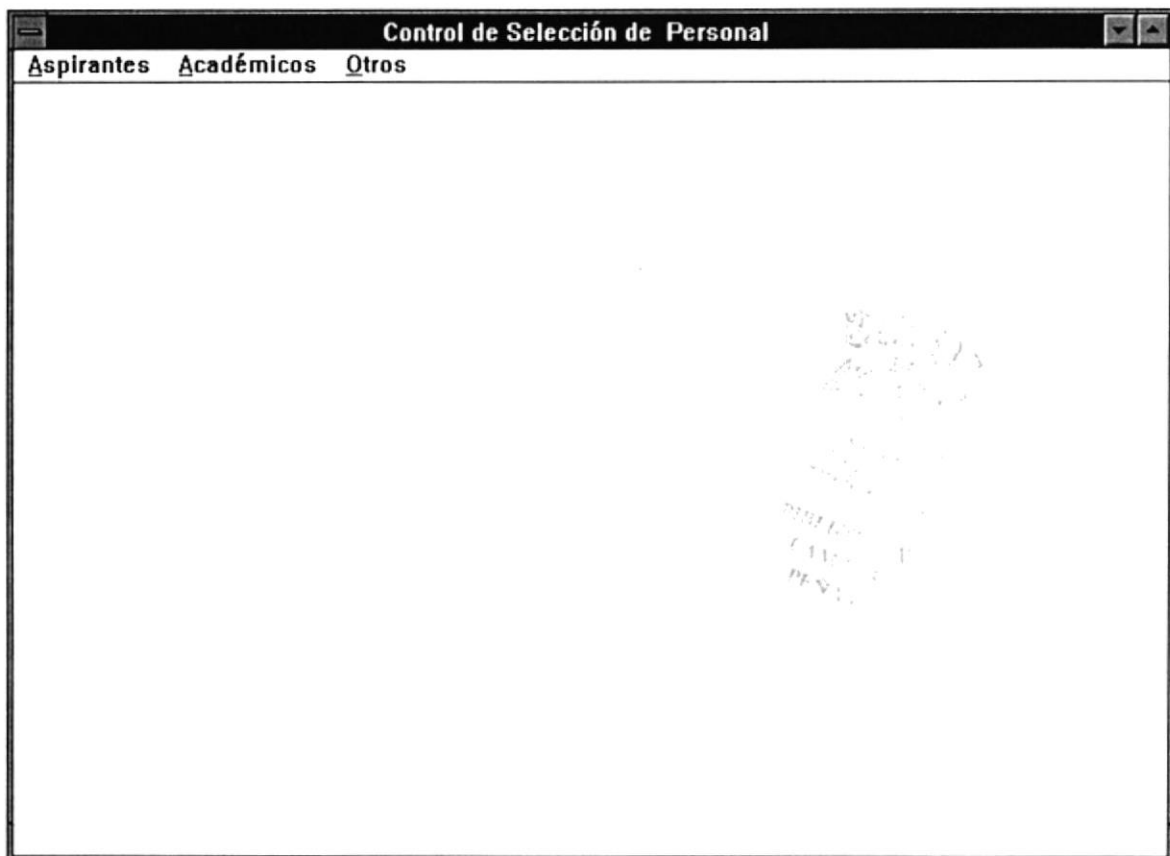
CAPITULO VIII

DISEÑO DE PANTALLAS

SISTEMA CONTROL DE SELECCION DE PERSONAL

DESCRIPCION DE PANTALLAS

Menú Principal



SISTEMA CONTROL DE SELECCION DE PERSONAL

DESCRIPCION DE PANTALLAS

Mantenimiento de Aspirantes

Mantenimiento de Aspirantes

Nombres: Cédula/Pasprte:

Apellidos: Licencia:

Edad: Ciudad:

Dirección: Estado civil:

Inst. Secund.: Título Secund.:

Inst. Superior: Título Superior:

Tipo Académico: ☐ Estudiante ☐ Profesional Nivel:

Sexo: ☐ Masculino ☐ Femenino Recomendado: ☐ Si ☐ No

Fono1: Fecha/modific:

Fono2:

Salir Limpiar Datos Leer Guardar Registrar

SISTEMA CONTROL DE SELECCION DE PERSONAL

DESCRIPCION DE PANTALLAS

Experiencia Laboral

Experiencia laboral del Aspirante

Nombres:

Apellidos:

	Tipo Empresa	Nombre Empresa	Cargo
☐			
☐			
☐			

☐

SISTEMA CONTROL DE SELECCION DE PERSONAL

DESCRIPCION DE PANTALLAS

Conocimiento de Idiomas

Conocimiento de Idiomas

Nombres:

Apellidos:

	Lugar	Idioma	Nivel/Conocim
☐			
☐			
☐			
☐			

☒

DEPTO. DE
EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN
PÚBLICA
DIRECCIÓN DE
CAMPOS
PENAS

SISTEMA CONTROL DE SELECCION DE PERSONAL

DESCRIPCION DE PANTALLAS

Postgrados Realizados

The screenshot shows a software window titled "Postgrados realizados". At the top, there are two input fields labeled "Nombres:" and "Apellidos:". Below these is a table with two columns: "Lugar" and "Descripción del título". The table has two empty rows for data entry. At the bottom of the window, there are two buttons: "Insertar File" and "Eliminar File", and a checkmark icon on the right.

Lugar	Descripción del título

SISTEMA CONTROL DE SELECCION DE PERSONAL

DESCRIPCION DE PANTALLAS

Otros conocimientos

,

Otros conocimientos	
Nombres:	
Apellidos:	
Tipo	Detalle
Insertar Fila Eliminar Fila ☐	

Consulta/Reporte de Aspirantes

Pag. 8-7

SISTEMA CONTROL DE SELECCION DE PERSONAL

DESCRIPCION DE PANTALLAS

Consulta Específica

The screenshot shows a software window titled "Consulta Específica". Inside the window, there are two columns of text labels, each followed by a text input field. The labels and fields are arranged as follows:

Field Label	Field Type
Nombres:	Text
Apellidos:	Text
Dirección:	Text
Inst. Secundr.:	Text
Título Secundr.:	Text
Inst. Superior:	Text
Profesión:	Text
Tip. Académico:	Text
Fecha Modif.:	Text
Cédula:	Text
Licencia:	Text
Ciudad:	Text
Fono1:	Text
Fono2:	Text
Est. civil:	Text
Sexo:	Text
Nivel:	Text
Edad:	Text
Recomendado:	Text

At the bottom right of the window, there are two icons: a printer icon and a magnifying glass icon.

CAPITULO IX

DISEÑO DE REPORTE

SISTEMA CONTROL DE SELECCION DE PERSONAL

DESCRIPCION DE REPORTES

Reporte General de Aspirantes



GRUPO FINVER

LISTADO GENERAL DE ASPIRANTES

DEP. RECURSOS HUMANOS

99-XXX-9999 / 99:99:99 PM

INST. SECUNDARIA: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

INST. SUPERIOR: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

MAESTRADO: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

OTROS: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

EXPERIENCIA EN: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

T. ACADEMICO: XXXXXXXXXXXX

TITULO SECUNDARIA: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

TITULO SUPERIOR: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

IDIOMA: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

SEXO: XXXXXXXXXX

AÑOS DE EXPERIENCIA: XX

CIUDAD: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

APELLIDOS

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

NOMBRES

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

EDAD

99

99

99

99

99

99

99

99

99

EST.CIVIL

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

TELEFONO

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX











PAG. 99

UNIVERSIDAD
DE PUEBLA
FACULTAD DE INGENIERIA
LIBRERIA
CAMPUS
PUEBLA

CAPITULO X

CARACTERISTICAS DE OPERACION

10. CARACTERISTICAS DE OPERACION

10.1. REPALDOS

10.1.1 RETENCION DE DATOS

La información almacenada por el Sistema Control de Selección de Personal es mantenida en el disco duro del microcomputador, esta información puede ser respaldada en :

- ♦ Diskettes

10.1.2 PRIORIDADES DE RESPALDOS

Se recomienda realizar un respaldo quincenal de toda la base.

10.2 TIEMPO DE ALMACENAMIENTO

Los archivos de respaldo mantendrán información almacenada de 2 semanas.

CAPITULO XI

ACUERDOS Y CONSIDERACIONES

11.1 ACUERDOS Y CONSIDERACIONES

Los operadores (digitadores de ingreso de datos) del sistema deben tener conocimientos generales de computación.

El Jefe (usuario eventual) de la empresa debe tener conocimientos básicos de computación y conocer las características principales del sistema, su funcionamiento en cuanto a resultados a obtener, limitaciones y restricciones que posee.

Líderes del proyecto: la dirección del proyecto estuvo a cargo del Mae. René Bonilla y el desarrollo del sistema estuvo a cargo de la Srta. Maria Gabriela Cedeño, realizando el análisis, diseño y codificación de los programas para que cumplan con los objetivos principales del Sistema Control de Selección de Personal, y a la par realizando las pruebas y las depuraciones necesarias.

El lenguaje de programación usado es SQLWindows versión 5.0.

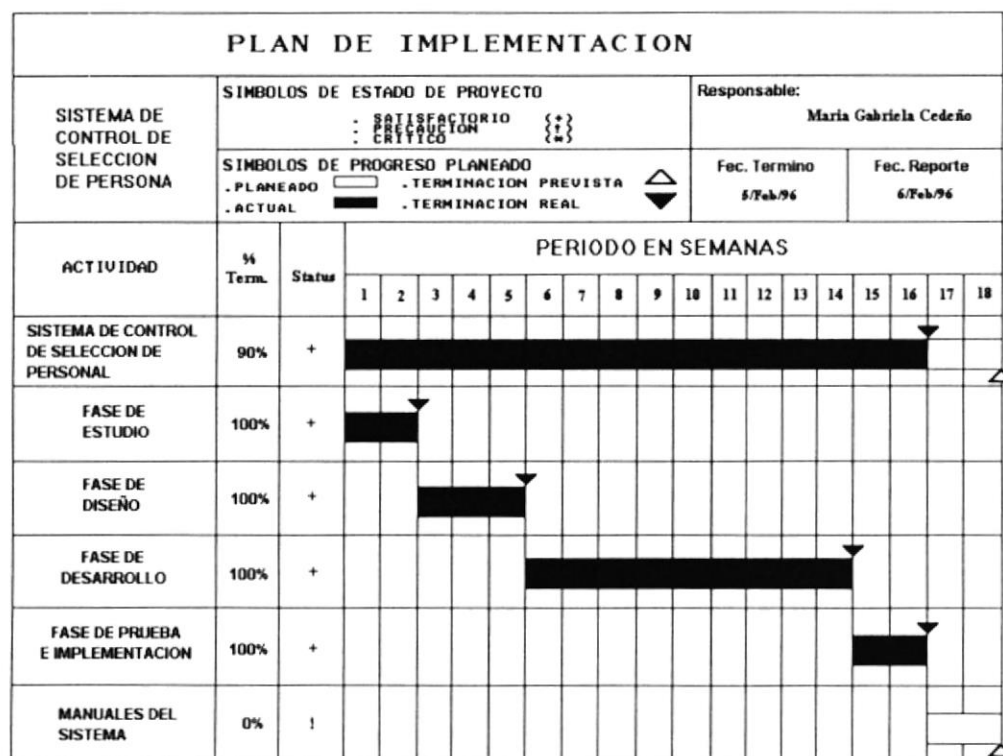
Elementos requeridos: El número de personas que se necesita para el manejo y funcionamiento del sistema será de dos personas y la función de cada uno será:

- Digitador encargado de ingresar los datos de los aspirantes
- Usuario eventual, quien consultará o dará de baja a los aspirantes.

Entrenamiento de usuarios: se realizará el entrenamiento para dos tipos de usuarios:

- Usuarios normales: lo constituye el digitador al cual se le enseñará el funcionamiento del sistema y la operación del mismo.
- Usuarios eventuales: lo constituye el jefe del departamento usuario del sistema, el cual conocerá mas a fondo las características del sistema y el funcionamiento del mismo.

11.2 PLAN DEL PROYECTO



11.3 DESARROLLO DEL PLAN DE PRUEBA

El plan de prueba del Sistema Control de Selección de Personal nos permitirá determinar si el sistema cumple con todos los requerimientos dados por los usuarios y si existen anomalías en él.

Las pruebas a realizarse deben cumplir lo siguiente:

- a) Probar con datos reales: estas pruebas son con datos reales y correctos lo que permite visualizar si los datos de salida son los deseados.
- b) Probar con datos anormales: esto constituye la prueba con datos erróneos, en el cual el sistema deberá ser capaz de detectarlos y enviar mensajes que determine la validación de dichos datos.
- c) Probar con casos excepcionales: esto constituye pruebas que raramente se darán pero que el sistema debe estar preparado para este tipo de casos.

11.4 RESPONSABILIDADES

- Es importante que al realizar las pruebas estén involucrados los usuarios que van a requerir del uso del sistema que se va a probar, ya que son ellos los que deben conocer su funcionalidad, operación y limitaciones.
- Así el jefe del departamento debe ser el responsable de aprobar si las pruebas fueron correctas o determinar lo contrario, por lo que el programa puede ser modificado, es decir entrar en proceso de depuración para una próxima prueba, con fecha determinada por el usuario y el programador.
- El programador al igual que el usuario del sistema también debe estar en el proceso de prueba, el es quien conoce el sistema, su funcionamiento, dándole a conocer su operación.

11.5 CRITERIOS DE ACEPTACION

- Todos los usuarios que están determinados para realizar la revisión de los módulos y demás, deben establecer al final de cada prueba su aceptación.
- El usuario debe haber realizado todas las pruebas posibles que determinen si cumple con sus requerimientos.
- Si el tiempo de prueba resulta demasiado corto, se podrá ampliar las fechas de prueba, en mutuo acuerdo con los programadores involucrados.

11.5.1 PRUEBAS DE MODULOS

Los módulos se probarán primeramente en forma individual, siguiendo con los parámetros definidos. Los datos de prueba deben ser los más reales posibles. Si en este punto existen criterios de revisión a los módulos porque los resultados no son los correctos, se continuará con las siguientes pruebas sin verse afectada, y se establecerá nueva fecha de revisión.

11.5.2 PRUEBA GENERAL DEL SISTEMA

Al llegar a este punto todas las pruebas anteriores deben haber sido realizadas satisfactoriamente y estar aprobadas.

En esta prueba todo el sistema se probará con todos sus módulos integrados.

GLOSARIO DE TERMINOS TECNICOS

Base de datos.- Es un conjunto de datos relacionados.

Disco duro o Disco fijo.- Dispositivo de almacenamiento interno que tiene el microcomputador en el cual se va a grabar toda la información.

Datos fuentes.- Los datos fuentes es aquella inicial con la cual se realizarán los demás procesos.

Depuraciones.- Son los cambios o arreglos finales que se realizan en el sistema propuesto para que se cumpla con el objetivo.

Fase de implementación.- Es aquel período de tiempo en el cual se va a adaptar el sistema propuesto a la institución.

Fase de diseño.- Es aquel período de tiempo en el cual se van a realizar todos los requerimientos y los resultados del sistema propuesto.

Impresora.- Dispositivo que sirve para transcribir en papel la información requerida.

MB.- Tipo de medida de almacenamiento que usa el microcomputador.

Mhz.- Unidad de medida de frecuencia.

Procesador.- Dispositivo que permite realizar o procesar un conjunto de operaciones.

Sistema operativo.- Programa encargado de controlar y organizar los procesos en un computador.

Usuario.- Persona destinada al manejo de una aplicación.