

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

CEUTEC

FACULTAD DE INGENIERÍA

PROYECTO DE GRADUACIÓN

SISTEMA PARA LA ADMINISTRACIÓN Y ANÁLISIS DE RECURSOS HUMANOS

SUSTENTADO POR:

ÁNGEL ENRIQUE ÁVILA SÁNCHEZ, 31021013

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN INGENIERÍA EN
INFORMÁTICA**

TEGUCIGALPA

HONDURAS, C.A.

JULIO, 2020

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

CEUTEC

INGENIERÍA EN INFORMÁTICA

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

VICERRECTORA ACADÉMICA CEUTEC

DINA ELIZABETH VENTURA DÍAZ

DIRECTORA ACADÉMICA CEUTEC

IRIS GABRIELA GONZALES ORTEGA

TEGUCIGALPA, M.D.C

HONDURAS, C.A.

JULIO, 2020

**SISTEMA PARA LA ADMINISTRACIÓN Y ANÁLISIS DE RECURSOS
HUMANOS**

**TRABAJO PRESENTADO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE:**

INGENIERÍA EN INFORMÁTICA

ASESOR:

LOURDES LORENA MENDOZA MEDINA

TERNA EXAMINADORA:

RAFAEL ARMANDO CERRATO CRUZ

JOSE LUIS GARCIA MONTERO

CLAUDIO CESAR FIGUEROA CASTILLO

TEGUCIGALPA, M.D.C.

HONDURAS, C.A.

JULIO, 2020

HOJA DE FIRMAS

Los abajo firmantes damos fe, en nuestra posición de miembro de Terna, Asesor y/o Jefe Académico y en el marco de nuestras responsabilidades adquiridas, que el presente documento cumple con los lineamientos exigidos por la Facultad de Ingeniería y Arquitectura y los requerimientos académicos que la Universidad dispone dentro de los procesos de graduación.

Ing. Lourdes Lorena Mendoza

Asesor CEUTEC

Ing. Rafael Armando Cerrato

Coordinador de Terna

Ing. José Luis García

Miembro de Terna

Ing. Claudio Cesar Figueroa

Miembro de Terna

Ing. Bianca Tatiana Rosales

Jefe Académico de Informática | CEUTEC

DEDICATORIA

A Dios:

Primeramente, quiero dedicar este logro a mi Padre Celestial ya que Él ha sido mi sustento en cada momento de angustia que he pasado en este proceso académico

A mi esposa:

La cual fomentó en mí el deseo de superación en todo momento, dándome su ayuda incondicional y palabras de ánimo cuando más lo he necesitado.

A mis Padres:

Ellos que desde que nací me enseñaron buenas costumbres y me guiaron por el camino correcto, apoyándome con sus consejos en todo momento.

A mis Hijos:

A Danna Mahely Ávila Zelaya y Samuel Enrique Ávila Zelaya, a los cuales, les sacrificué mucho de su tiempo para poder terminar esta etapa estudiantil.

Ángel Enrique Ávila Sánchez

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a Dios por haberme permitido llegar hasta esta etapa, dándome la sabiduría y la disciplina necesaria para poder pasar las clases.

A cada catedrático que me dio clases y que se tomó un momento de su tiempo para motivarme a continuar y terminar mi carrera.

A la empresa Ministerios Cristianos de Mayordomía por haberme permitido realizar mi proyecto de graduación en sus instalaciones y confiar en mis capacidades y conocimientos.

A mi asesora de proyecto por el gran apoyo que me brindó, tanto en las clases que me impartió, así como a lo largo de este tiempo para poder culminar la carrera de la mejor manera.

Ángel Enrique Ávila Sánchez

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente documento se encuentra detallado todo el proceso de investigación realizado en los Ministerios Cristianos de Mayordomía en los que se identificaron los posibles problemas o debilidades en los procesos de gestión de recursos humanos se realizó una recolección de datos utilizando un enfoque mixto no experimental transversal exploratorio donde la recolección de datos es en un solo momento específico y su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado sin la manipulación de variables, utilizado encuestas, entrevistas y cuestionarios de procesos realizados.

Al terminar este proceso de obtención de información por medio de la recolección de datos, se realizó un análisis para determinar los resultados obtenidos de la investigación, a través de estos resultados se pudieron identificar posibles debilidades o problemas a la vez oportunidades de mejoras en los procesos de gestión de recursos humanos que se realizan en la organización, así como posibles soluciones para ayudar a sistematizar algunos procesos realizados y que éstos a la vez sean eficientes, seguros y de fácil acceso para organización, dando como resultado una que es ventaja competitiva la obtención de información en tiempo real para la toma de decisiones de la organización.

De acuerdo al análisis obtenido de la investigación se identificó la necesidad, de contar con un sistema en el cual se pueda llevar un control de los procesos que se desarrollan en el área de Recursos humanos, con el objetivo de poder manejar la información de los empleados de una forma segura para la organización, se pretende almacenar: Toda la información relacionada con los empleados de la institución, control de nómina, permisos y vacaciones, deducciones, pagos de planilla, así mismo un método de requerimientos para empleados, impresión masiva de voucher y el control de costo de personal por cada empleado, por programa entre otros, así como reportaría eficaz para la toma de decisiones por parte de la administración.

Palabras claves: Oportunidades de mejora, gestión de procesos, recolección de datos, toma de decisiones, recursos humanos.

ABSTRACT

This document details the entire investigation process carried out in the Christian Stewardship Ministries, in which the possible problems or weaknesses in the processes of human resource management were identified. Data collection was carried out using a mixed non-experimental cross-sectional approach. exploratory where data collection is at a specific moment and its purpose is to describe variables and analyze their incidence and interrelation at a given moment without manipulating variables, using surveys, interviews and questionnaires of processes carried out.

At the end of this process of obtaining information through data collection, an analysis was carried out to determine the results obtained from the investigation. Through these results, possible weaknesses or problems were identified, as well as opportunities for process improvements of human resources management that are carried out in the organization, as well as possible solutions to help systematize some processes carried out and that at the same time are efficient, safe and easily accessible to the organization, resulting in one that is a competitive advantage in obtaining information in real time for decision-making of the organization.

According to the analysis obtained from the research, the need was identified to have a system in which control of the processes that take place in the Human Resources area can be carried out, in order to be able to manage employee information. In a secure way for the organization, it is intended to store: All the information related to the employees of the institution, payroll control, permits and vacations, deductions, payroll payments, as well as a method of requirements for employees, mass printing of vouchers and control of personnel costs by each employee, by program, among others, as well as effective reporting for decision-making by management.

Palabras claves: Oportunidades de mejora, gestión de procesos, recolección de datos, toma de decisiones, recursos humanos.

TABLA DE CONTENIDO

Tabla de contenido	1
GLOSARIO	15
I. INTRODUCCIÓN.....	17
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
2.1 Antecedentes	19
2.2 Enunciado / Definición del Problema	20
2.3 Preguntas de Investigación.....	20
2.4 Hipótesis y/o Variables de Investigación.....	21
2.5 Justificación.....	21
III. OBJETIVOS.....	22
3.1 Objetivo General	22
3.2 Objetivos Específicos.....	22
IV. MARCO TEÓRICO.....	23
4.1 Historia de la empresa	23
4.1.1 Reseña histórica de la organización.....	23
4.1.2 Misión.....	24
4.1.3 Visión.....	24
4.1.4 Organigrama	24
4.2 Las organizaciones	24
4.2.1 Las diferentes eras de la organización	25
4.2.2 Las organizaciones como sistemas sociales.....	27
4.2.3 Organizaciones lucrativas y no lucrativas.....	29
4.2.4 Las ONG's	29

4.3	Las ONG's en Honduras	31
4.4	La administración en las organizaciones.....	32
4.4.1	Principios de la administración.....	33
4.5	Gestión de los Recursos Humanos.....	39
4.5.1	Que es la administración de recursos humanos	39
4.5.2	Importancia de los recursos humanos.....	41
4.5.3	Funciones de administración de los recursos humanos.	41
4.5.4	Relación de los recursos humanos con otras áreas	43
V.	METODOLOGÍA / proceso	44
5.1	Enfoque y Métodos	44
5.1.1	Enfoque.....	44
5.1.2	Métodos.....	44
5.2	Población y Muestra.....	45
5.2.1	Población.....	45
5.2.2	Muestra	46
5.3	Unidad de Análisis y Respuesta.....	47
5.4	Técnicas e Instrumentos Aplicados.....	48
5.4.1	La Entrevista	48
5.4.2	Encuesta	48
5.4.3	Cuestionarios.....	49
5.5	Fuentes de Información.....	49
5.5.1	Fuentes Primarias.....	49
5.5.2	Fuentes Secundarias.....	49
5.6	Cronología del Trabajo.....	50

5.6.1	Diagrama de Gantt	50
VI.	RESULTADOS Y ANÁLISIS	51
6.1	La Encuesta	51
6.1.1	Análisis general de la encuesta	71
6.2	Entrevistas	71
6.2.1	Análisis general de la entrevista	75
6.3	Cuestionario	76
6.3.1	Análisis general del cuestionario	79
VII.	CONCLUSIONES	80
VIII.	RECOMENDACIONES	81
ANEXOS	85
A.1.	Instrumentos Utilizados en la Investigación	85
A.1.1	Encuesta.....	85
A.1.2	Entrevista.....	89
A.1.3	Cuestionario.....	90
A.2.	Factibilidad del Proyecto.....	91
A.2.1	Técnica.....	91
A.2.2	Operativa	93
A.2.3	Económica.....	93
A.3.	Lista de Requerimientos del Sistema	95
A.4.	Manual Técnico.....	99
A.4.1.	Propósito.....	99
A.4.2.	Alcance.....	99
A.4.3.	Documentos de referencia.....	99

A.4.4. Definiciones importantes.....	100
A.4.4.1. Marco teórico	100
A.4.4.2. Conceptos generales.....	100
A.4.4.2.1. Lenguaje de programación PHP.....	100
A.4.4.2.2. Gestor de la base de datos MYSQL	101
A.4.4.2.3. HTML.....	101
A.4.4.2.4. CSS.....	102
A.4.4.2.5. JQUERY.....	102
A.4.4.2.6. Servidor web apache	102
A.4.4.2.7. Bootstrap	103
A.4.4.2.8. PHP MyAdmin.....	103
A.4.4.2.9. Xampp	103
A.4.5. Descripción de módulos.....	104
A.4.5.1. Módulo de Autenticación	104
A.4.5.2. Módulo de Administración.....	105
A.4.5.3. Módulo de nómina.....	105
A.4.5.4. Módulo de Deducciones.....	106
A.4.5.5. Módulo de permisos y Vacaciones.....	107
A.4.5.6. Módulo Pago de Planilla	108
A.4.5.7. Módulo de generación de constancias.....	109
A.4.5.8. Módulo de reportes.....	110
A.4.5.9. Módulo de bitácora.....	111
A.4.5.10. Módulo de respaldo y restauración	113
A.4.6. Diccionario de Datos	114

A.4.6.1. Modelo entidad relación.....	114
A.4.6.2. Tablas y Vistas	114
A.4.7. Políticas de Respaldo.....	123
A.4.7.1. Archivos	123
A.4.7.2 Bases de datos	123
A.4.8. Instalación y configuración	124
A.4.8.1. Requisitos generales de pre-instalación	124
A.4.8.1.1. Requerimientos de Hardware:.....	124
A.4.8.1.2. Requerimientos de Software	124
A.4.8.1.3. Aplicaciones Necesarias.....	124
A.4.8.2. Detalles del proceso de instalación	125
A.4.8.3. Detalles de la configuración de la aplicación.....	125
A.4.8.3.1. Parámetros de aplicación.....	126
A.4.8.3.2. Archivos de Bitácora	126
A.4.8.3.3. Tareas programadas.....	127
A.4.8.3.4. Lista de contactos técnicos.....	127
A.4.9. Diseño de arquitectura física	128
A.4.10. Procesos de continuidad y contingencia	128
A.4.11. Descripción de usuarios	129
A.5. Manual de Usuario/ Recomendaciones generales.....	130
A.5.1. Propósito.....	130
A.5.2. Módulo de Autenticación	130
A.5.3. Generalidades del Sistema.....	131
A.5.4. Módulo de Administración.....	133

A.5.4.1.	Tableros de Control.....	135
A.5.5.	Módulo de nomina.....	136
A.5.6.	Módulo de deducciones.....	139
A.5.7.	Módulo de Permisos y vacaciones.....	142
A.5.8.	Módulo de Pago de Planillas	144
A.5.9.	Módulo de Constancias	146
A.5.10.	Módulo de la Bitácora.....	148
A.5.11.	Módulo de Respaldo	150
A.5.12.	Módulo de la Restauración	151
A.5.13.	Módulo Reportes.....	152
A.5.14.	Módulo de Usuario	154
A.5.14.1.	Historial del Empleado.....	154
A.5.14.2.	Permisos y Vacaciones.....	155
A.5.14.3.	Pagos de Planilla	157
A.5.14.4.	Cambio de contraseña	159
A.6.	OWASP	160

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Las tres etapas de las organizaciones en el transcurso del siglo XX	26
Tabla 2.	Unidad de Análisis y Respuesta.....	47
Tabla 3.	¿Genero de los encuestados?	51

Tabla 4. Rangos de Edades de los entrevistados.....	52
Tabla 5. Nivel Educativo de la Organización	53
Tabla 6. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a su empresa?	54
Tabla 7. ¿Considera que la gestión de recursos humanos es importante en las empresas?	55
Tabla 8. ¿Cómo califica la gestión del área de recursos humanos en la organización?	56
Tabla 9. ¿Qué practica cree que debería ser la más importante en un área de recursos humanos?	58
Tabla 10. ¿Qué tiempo de respuesta promedio se tarda el área de recursos humanos en dar solución a requerimientos del personal de la organización?.....	59
Tabla 11. ¿El área de contabilidad y recursos humanos son de alto impacto en la toma de decisiones de la organización?.....	60
Tabla 12. ¿Qué información es de vital importancia para el área de Administración con respecto a recursos humanos?	61
Tabla 13. ¿Por qué es útil la información contable para los administradores en la organización?	62
Tabla 14. ¿Se siente motivado en su actual puesto de trabajo?	63
Tabla 15. ¿Considera que el área de recursos humanos soluciona a tiempo sus necesidades?	64
Tabla 16. ¿Se siente con estabilidad laboral en su trabajo?	65
Tabla 17. ¿Considera usted que trabaja en equipo con su jefe y compañeros?	66
Tabla 18. ¿Tiene bien definidas sus funciones en su lugar de trabajo?	67
Tabla 19. ¿Sueldo en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa?	68

Tabla 20. ¿Existe buena comunicación de arriba a abajo entre jefes y subordinados?	69
Tabla 21. ¿Qué tan frecuente es capacitado por parte de la organización?	70
Tabla 22. ¿Qué relación tiene el área de Administración con recursos humanos?.....	71
Tabla 23. ¿Cuál es el método más utiliza el área administrativa para solicitar información al área de recursos humanos?	72
Tabla 24. ¿Cuál es el procedimiento a seguir para realizar una contratación en la organización?73	
Tabla 25. ¿Quién realiza las contrataciones en la organización?.....	73
Tabla 26. ¿Cómo impacta en la toma de decisiones la información requerida a recursos humanos por parte de la administración?	74
Tabla 27. ¿Cómo considera que se podría mejorar la gestión de recursos humanos?	74
Tabla 28. ¿Qué relación tiene el área recursos humanos con contabilidad?.....	75
Tabla 29. ¿Con que frecuencia se pide información al área de contabilidad?	75
Tabla 30. ¿Cree que la tecnología es parte esencial en la evolución de la empresa?	76
Tabla 31. ¿Estaría dispuesto a utilizar un sistema para realizar peticiones al área de recursos humano?.....	77
Tabla 32. ¿Considera que es bueno para la empresa automatizar los procesos actuales de recursos humanos?	78
Tabla 33. ¿Obtiene retroalimentación de sus derechos laborales como ser voucher, vacaciones u otros?.....	79
Tabla 34. Encuestas realizadas al todo el personal	85
Tabla 35. Entrevistas realizadas al personal	89

Tabla 36. Cuestionario realizado al personal	90
Tabla 37. Descripción de Hardware.....	91
Tabla 38. Descripción del Software.....	91
Tabla 39. Descripción de Telecomunicaciones	92
Tabla 40. Descripción de recurso humano.....	92
Tabla 41. Descripción económica hardware.....	93
Tabla 42. Descripción económica software	93
Tabla 43. Descripción económica telecomunicaciones	94
Tabla 44. Descripción económica Recurso humano.....	94
Tabla 45. Cuadro de Resumen	95
Tabla 46. Cuadro de requerimientos.....	95
Tabla 47. Sexo de los Empleados	115
Tabla 48. Estado Civil.....	116
Tabla 49. Profesión.....	116
Tabla 50. Grado Académico	116
Tabla 51. Detalle Permiso Vacaciones	117
Tabla 52. Permiso vacaciones.....	117
Tabla 53. Deducciones.....	118
Tabla 54. Nomina.....	119

Tabla 55. Programas	120
Tabla 56. Cargo.....	121
Tabla 57. Roles	121
Tabla 58. Bitácora.....	121
Tabla 59. Planilla	122
Tabla 60. Lista de contactos técnicos	127

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama de Ministerios Cristianos de Mayordomía	24
Figura 2. Lo que constituye a las organizaciones	28
Figura 3. Sectores de las Organizaciones	30
Figura 4. Niveles de referencia de los Recursos Humanos.....	40
Figura 5. Estrategia de las Funciones de RH	42
Figura 6. Métodos y enfoques.....	45
Figura 7. Tamaño de la muestra para población finita.....	46
Figura 8. Diagrama de Gantt Primera Fase.....	50
Figura 9. Genero de los encuestados.....	51
Figura 10. Rangos de Edades de los entrevistados	52

Figura 11. Nivel Educativo de los empleados	54
Figura 12. Importancia de los recursos humanos.....	56
Figura 13. Calificación de la gestión de recursos Humanos	57
Figura 14. Prácticas de recursos humanos	58
Figura 15. Tiempo de respuesta de recursos humanos	59
Figura 16. Contabilidad y recursos en la toma de decisiones.....	60
Figura 17. Información es de vital importancia para el área de Administración con respecto a recursos humanos.....	61
Figura 18. Utilidad de la información contable	62
Figura 19. Motivación en su lugar de trabajo	63
Figura 20. Solución a tiempo de las necesidades.....	64
Figura 21. Estabilidad en el lugar de trabajo	65
Figura 22. Trabajo en equipo	66
Figura 23. Funciones bien establecidas.	67
Figura 24. Sueldo de acorde a la situación de la empresa	68
Figura 25. Comunicación entre jefes y subordinados.....	69
Figura 26. Frecuencia de capacitación al personal	70
Figura 27. ¿La tecnología es parte esencial en la empresa?	76
Figura 28. Procesos automatizados en la empresa.....	78

Figura 29. Módulo de Autenticación.....	104
Figura 30. Módulo de Administración.....	105
Figura 31. Módulo de nomina.....	106
Figura 32. Módulo de Deducciones.....	107
Figura 33. Módulo de permisos y Vacaciones.....	108
Figura 34. Módulo detalle de Planilla.....	109
Figura 35. Módulo de generación de constancias.....	110
Figura 36. Módulo de Reportes	111
Figura 37. Módulo de bitácora.....	112
Figura 38. Módulo de respaldo y restauración.....	113
Figura 39. Modelo entidad relación.....	114
Figura 40. Diseño de arquitectura física MCM	128
Figura 41. Módulo de Autenticación	130
Figura 42. Generalidades del Sistema.....	131
Figura 43. Módulo de Administración.....	133
Figura 44. Nuevo registro	134
Figura 45. Actualización de registro.....	134
Figura 46. Tablero de control Administrador	135
Figura 47. Módulo de nomina.....	136

Figura 48. Nuevo Empleado	136
Figura 49. Perfil de Usuario.....	137
Figura 50. Actualizar Empleado	138
Figura 51. Deducciones del empleado	139
Figura 52. Nuevo Deducción empleado.....	139
Figura 53. Deducciones creadas	140
Figura 54. Actualizar deducción.....	141
Figura 55. Permisos y Vacaciones.....	142
Figura 56. Aprobación de Solicitud.....	143
Figura 57. Pago de planillas.....	144
Figura 58. Modificar Planilla.....	145
Figura 59. Módulo de Constancias	146
Figura 60. Constancias laborales	147
Figura 61. Módulo de la Bitácora	148
Figura 62. Búsqueda de la bitácora.....	149
Figura 63. Módulo de Respaldo.....	150
Figura 64. Módulo de la Restauración.....	151
Figura 65. Selección del archivo .sql.....	151
Figura 66. Módulo de Reporte 1	152

Figura 67. Módulo de Reporte 2	153
Figura 68. Módulo de Reporte 3	153
Figura 69. Historial del Empleado	154
Figura 70. Estado Actual del Empleado	154
Figura 71. Permisos y Vacaciones	155
Figura 72. Nuevo permiso o vacación	156
Figura 73. Pagos de Planilla.....	157
Figura 74. Imprimir Voucher	157
Figura 75.Voucher de trabajo	158
Figura 76. Cambio de contraseña.....	159

GLOSARIO

A

Ayudante:

Empleado o empleada que presta ayuda a otra persona, pero con categoría inferior y bajo sus órdenes.

C

Categoría:

Ordenes jerárquicas de una profesión

D

Derecho laboral:

Parte del derecho que regula las relaciones surgidas por la prestación de un servicio por parte del personal, ya sea libre, por cuenta ajena, etc.

Despido:

Acción por la que una empresa da por finalizada su relación laboral con un trabajador o trabajadora.

F

Finiquito:

Documento y acto por el que se ajustan las cuentas que tienen lugar como consecuencia de la finalización de una relación laboral o comercial.

L

Leyes laborales:

Normas jurídicas que regulan el trabajo por cuenta ajena.

T**Toma de decisiones:**

Proceso que atraviesan las personas cuando deben elegir entre distintas opciones

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la visión del recurso humano, se ha convertido en la parte más importante para lograr el éxito en el mundo empresarial. Visualizar el recurso humano como parte esencial, le representa a la empresa un aumento significativo en el valor económico, donde los beneficiados son la misma entidad y sus trabajadores, en este sentido la presente tesis contiene aspectos generales de la gestión de recursos humanos en los Ministerios Cristianos de Mayordomía.

Este informe detalla características de la organización Ministerios Cristianos de Mayordomía, así como las gestiones que se generan en el área de Recursos Humanos, la relación con otros departamentos y cómo una buena administración del mismo puede ser de gran utilidad para la toma de decisiones de la alta gerencia.

En el capítulo II se encuentra todo lo relacionado al planteamiento del problema, se mencionan los antecedentes, las preguntas de investigación, las hipótesis y se finaliza con la justificación para la realización de este estudio.

En el capítulo III logramos desarrollar el objetivo principal de la investigación y los secundarios orientados al logro del objetivo principal.

Por otro lado en el capítulo IV, podemos encontrar la información investigativa en marco teórico como la reseña historia de la organización, misión, visión, y organigrama que son fuente esencial en esta investigación, luego se muestra toda la información acerca de las organizaciones, la evolución de las mismas, sistemas sociales que existen, así como también que organizaciones están en el rango de lucrativos y no lucrativos, también mencionamos información de las ONG's en Honduras y cuáles son los pilares esenciales de la administración de las organizaciones como ser planificación, organización, dirección y control de acuerdo con las nuevas tendencias universales de la administración.

También se especifica información sobre la administración de recursos humanos, importancia de los mismos en las organizaciones, funciones principales de la gestión de los recursos humanos y la relación que existe con otras áreas dentro de la misma organización.

En el Capítulo V se definió el enfoque y métodos utilizados se definieron otros aspectos importantes como la población, muestra las técnicas de investigación utilizadas y las fuentes de información.

En el capítulo VI se presenta el análisis de los datos recolectados con cada una de las técnicas utilizadas en las cuales se hizo uso de los métodos cuantitativos y cualitativos.

En el capítulo VII se redactaron las conclusiones que se lograron desarrollar con la investigación tomando en cuenta muchos aspectos que eran importantes.

En el Capítulo VIII de acuerdo a los resultados que se lograron en la investigación comenzamos a analizar los datos para poder implementar las recomendaciones a la empresa basándonos en los resultados de las técnicas de investigación.

Como anexos, se incluyeron, la factibilidad de la solución desarrollada, los instrumentos utilizados en cada una de las técnicas de investigación aplicadas en este estudio, así como el manual técnico y el manual de usuario para el perfecto funcionamiento del sistema.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Antecedentes

Según investigaciones previas entre las razones sociales más frecuentes para la creación organizaciones “sin fines de lucro” se destaca la educación, salud, medio ambiente, desarrollo económico y agua y saneamiento. Según Vilma Yadira Argueta, jefa la Unidad de Personalidad Jurídica de la Secretaría del Interior y Población, actualmente no existe una ley que regule y determine las actividades de cada organización. Las organizaciones sin fines de lucro son clasificadas de acuerdo al objetivo o razón social para la cual sean creadas. En el caso de las fundaciones, Argueta explicó que estas tienen un giro específico, es decir, la beneficencia a favor de una población o sector específico.

“Como requisito para este grupo es necesario disponer de un patrimonio de 50,000 lempiras con el fin de mostrar el desprendimiento económico de una fundación destinada para ayudar”.

Las asociaciones pueden ser parecidas a la fundación, sin embargo, esta tiene giros específicos pero de desarrollo directo, es decir, el desarrollo social es para una población en general. Las asociaciones no necesitan tener un patrimonio, pero sí deben tener una junta directiva elegida con la mitad más uno, mismo requisito para los demás grupos. Las Organizaciones no Gubernamentales (ONG) tienen planes propios en función de un desarrollo.

“Es decir que existe una planificación y ejecución de proyectos a nivel nacional y esta puede tener un rubro específico”, explicó Argueta.

Así también existen las organizaciones de desarrollo financiero, que son las únicas que tienen una ley y hay un giro crediticio que es controlado y regulado por la Comisión de Bancas y Seguros.

Aunque en el papel muchas de estas organizaciones y fundaciones exponen un rol social, en la práctica muchas de ellas carecen de estados financieros, no tienen una dirección física ni se

conoce de sus obras de beneficencia, pero sí gozan de prerrogativas como exención de impuestos para introducir carros de lujo y otros artículos.

En base a lo anterior se deduce que muchas de estas agrupaciones pueden ser de “maletín” o “fantasma”. (*Según URSAC más de 16 mil fundaciones y ONG operan en Honduras*, s. f.)

2.2 Enunciado / Definición del Problema

Al realizar la investigación preliminar en la ONG Ministerios Cristianos de Mayordomía, se identificó que las áreas de Contabilidad y Recursos humanos carecen de independencia laboral, por lo que los procesos de Recursos humanos están centralizados en un solo departamento y no son administrados de forma eficaz, Esto no permite agilizar las funciones, procesos y tareas.

Mediante la investigación también se determinó que la forma de registro de los procedimientos es a través de hojas de cálculos de Excel los cuales no contribuyen a la confidencialidad, seguridad e integridad de la información y a la vez se invierte mucho tiempo en el desarrollo de estas actividades.

2.3 Preguntas de Investigación

¿Cómo se relaciona el área Administrativa con el área de Recursos Humanos?

¿Cómo se relaciona el área de Contabilidad con el área de Recursos Humanos?

¿Qué funciones se realizan en un área de Recursos Humanos?

¿Cuáles son los procesos que requieren más tiempo en las actividades que realiza Recursos Humanos?

¿Qué parámetros utiliza la organización para contratación de personal?

¿Qué peticiones son las más frecuentes hacia el área de Recursos Humanos?

¿Cómo determinar cuál será la retribución; Según sus funciones, responsabilidades, riesgos en la contratación de una persona?

2.4 Hipótesis y/o Variables de Investigación

La administración de recursos humanos influye en el desarrollo organizacional en la empresa.

Al registrar y ejecutar correctamente todos los procesos, se invertirá menos tiempo en gestión de Recursos Humanos y los empleados estarán más satisfechos.

Una vez realizado un análisis de los procesos de Recursos Humanos, se podrá constatar si estos están contribuyendo eficazmente al desarrollo de la organización.

2.5 Justificación

En el año de 1998 a partir de la gran tragedia del huracán Mitch las ONG's crecieron y muchas de ellas se convirtieron en interlocutoras validas de los agentes externos de la cooperación internacional para canalizar ayudas hacia los más necesitados, en este sentido la presente investigación se enfocará en estudiar los procesos que se realizan en la ONG Ministerios Cristianos de Mayordomía, la cual permitirá detectar los procedimientos que se ejecutan en esta organización enfocados en el área de Recursos Humanos y su relación con las demás áreas de la organización que interactúan con ésta.

III. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Identificar las necesidades, problemas y oportunidades que tiene la organización en la gestión de recursos humanos y las áreas que se relacionan con ésta, con el fin de proponer mejoras, optimizaciones y soluciones, mediante el uso de técnicas de investigación adecuadas.

3.2 Objetivos Específicos

Identificar que procesos se realizan entre el área de Administración y la de Recursos humanos para la gestión de la información.

Identificar los procesos multifuncionales en los que participa el área de Recursos Humanos con el área de Contabilidad

Identificar cual es el impacto que generan los procesos de gestión del recurso humano en la generación de información requerida por la gerencia en la toma de decisiones

Analizar la información obtenida de los procesos para proponer soluciones a los problemas planteados.

Proponer soluciones a los problemas necesidades y oportunidades identificadas en esta investigación.

IV. MARCO TEÓRICO

4.1 Historia de la empresa

4.1.1 Reseña histórica de la organización

MCM fue fundado hace más de veinte años por individuos de la iglesia Sala Evangélica en Honduras. Los fundadores sintieron un llamado de Dios en sus vidas de servir con amor a los más necesitados. Pidieron la colaboración de toda la iglesia.

Después de mucho diálogo y oración, ese llamado los llevó a Nueva Suyapa, una colonia marginal en las afueras de Tegucigalpa. Empezaron a trabajar con el apoyo de una organización de Canadá.

Pronto se dieron cuenta que la problemática de Nueva Suyapa era mucho más grande de lo que se habían imaginado. Muchos niños no podían asistir a la escuela porque el espacio físico de las instituciones públicas no lo permitía.

Nueva Suyapa era una de las comunidades de donde más provenían los niños en las calles de Tegucigalpa.

La mayoría de las casas tenían una mujer como jefa del hogar, sin participación por parte de figura paterna. Muchas eran madres adolescentes. El 40% de las mujeres sufrían violencia doméstica. Existía un índice alto de enfermedades pulmonares y otras infecciones. La violencia era la causa principal de la muerte.

La necesidad de ampliar el trabajo de MCM era más que evidente. Así que por Fe a través de los años, se han desarrollado programas en educación, salud, prevención, generación de ingresos, recreación y transformación comunitaria. Como evidencia del compromiso que tienen con la comunidad, la mayoría de los empleados y voluntarios de MCM permanecen y hacen sus vidas en Nueva Suyapa.

4.1.2 Misión

Ofrecer un testimonio verdadero y práctico en cada acción que realizamos a favor de las personas y ser un ministerio integral que logra completar el desarrollo de los participantes.

4.1.3 Visión

Ser una organización que, motivada por principios de amor hacia el prójimo, desarrolla programas y proyectos para el beneficio de los más pobres del país.

4.1.4 Organigrama



Figura 1. Organigrama de Ministerios Cristianos de Mayordomía

Fuente: Elaboración Propia

4.2 Las organizaciones

La vida de las personas se compone de una infinidad de interacciones con otros individuos y organizaciones. El ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado, sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes. Por sus limitaciones individuales, los

seres humanos se ven obligados a cooperar entre sí, a formar organizaciones para lograr ciertos objetivos que la acción individual y aislada no alcanzaría.

“Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas” (Chiavenato, 2011, p. 6).

“Una organización puntualiza a la organización, como un sistema compuesto de elementos o subsistemas tan relaciones e integrados entre sí, que forman un todo, que presenta atributos únicos” (Reza Trosino, 2019, p. 3).

La sociedad moderna es una sociedad de organizaciones. Éstas son sistemas extremadamente complejos, compuestos de actividades humanas de distintos niveles. Personalidades, grupos pequeños, relaciones intergrupales, normas, valores, actitudes, todo esto existe bajo un modelo complejo y multidimensional. Sin embargo, esa complejidad constituye la base de la comprensión de los fenómenos organizacionales que, por otro lado, hace difícil la vida al administrador” (Chiavenato, 2011, p. 7).

4.2.1 Las diferentes eras de la organización

Diariamente, las organizaciones sufren cambios y transformaciones, ya sea con la introducción de tecnologías nuevas o diferentes, modificando sus productos o servicios, con la alteración del comportamiento de las personas o con el cambio de sus procesos internos. La estructura y procesos de las organizaciones presentan características diferentes. Estos cambios causan un efecto constante en la sociedad y en la vida de las personas, lo que acelera cada vez más los cambios ambientales que veremos más adelante.

“En el transcurso del siglo XX, las organizaciones pasaron por tres etapas: la era de la industrialización clásica, la de la industrialización neoclásica y la de la información”

(Chiavenato, 2011, p. 9).

Tabla 1. Las tres etapas de las organizaciones en el transcurso del siglo XX

	Industrialización clásica	Industrialización neoclásica	Era de la información
Periodo	1900-1950	1950-1990	Después de 1990
Estructura organizacional predominante	Funcional, burocrática, piramidal, centralizada, rígida e inflexible. Énfasis en las áreas.	Matricial y mixta. Énfasis en la departamentalización por productos, servicios u otras unidades estratégicas de negocios.	Fluida y flexible, totalmente descentralizada. Énfasis en las redes de equipos multifuncionales.
Cultura organizacional	Teoría X. Orientada al pasado, a las tradiciones y a los valores. Énfasis en el mantenimiento del statu quo. Valor a la experiencia.	Transición. Orientada al presente y a lo actual. Énfasis en la adaptación al ambiente.	Teoría Y. Orientada al futuro. Énfasis en el cambio y en la innovación. Valora el conocimiento y la creatividad.

	Industrialización clásica	Industrialización neoclásica	Era de la información
Ambiente organizacional	Estático, previsible, pocos cambios y graduales. Pocos desafíos ambientales.	Intensificación de los cambios, que se dan con mayor rapidez.	Cambiante, imprevisible, turbulento.
Modo de tratar a las personas	Personas como factores de producción inertes y estáticos, sujetos a reglas y reglamentos rígidos que los controlen.	Personas como recursos organizacionales que necesitan administrarse.	Personas como seres humanos proactivos, dotados de inteligencia y habilidades, que deben motivarse e impulsarse.
Visión de las personas	Personas como proveedoras de mano de obra.	Personas como recursos de la organización.	Personas como proveedoras de conocimiento y competencias.
Denominación	Relaciones industriales.	Administración de Recursos Humanos.	Gestión del talento humano.

Fuente: Chiavenato-Novena Edición.

4.2.2 Las organizaciones como sistemas sociales

En la sociedad moderna, casi todo proceso productivo se realiza por medio de las organizaciones. Así, la sociedad moderna e industrializada se caracteriza por ser una sociedad compuesta por organizaciones. El hombre moderno pasa la mayor parte de su

tiempo en las organizaciones, de las que depende para nacer, vivir, aprender, trabajar, ganar su salario, curar sus enfermedades, obtener todos los productos y servicios que necesita. Desde un punto de vista más amplio, las organizaciones son unidades sociales (o agrupaciones humanas) intencionalmente construidas y reconstruidas para el logro de objetivos específicos. Esto significa que se construyen de manera planeada y organizada para el logro de objetivos determinados. A medida que se logran los objetivos y que se descubren medios para obtenerlos a menor costo y con menor esfuerzo, las organizaciones se reconstruyen, es decir, se reestructuran y se redefinen. Una organización no es nunca una unidad completa y terminada, sino un organismo social vivo y sujeto a constantes cambios. (Chiavenato, 2007, p. 11)

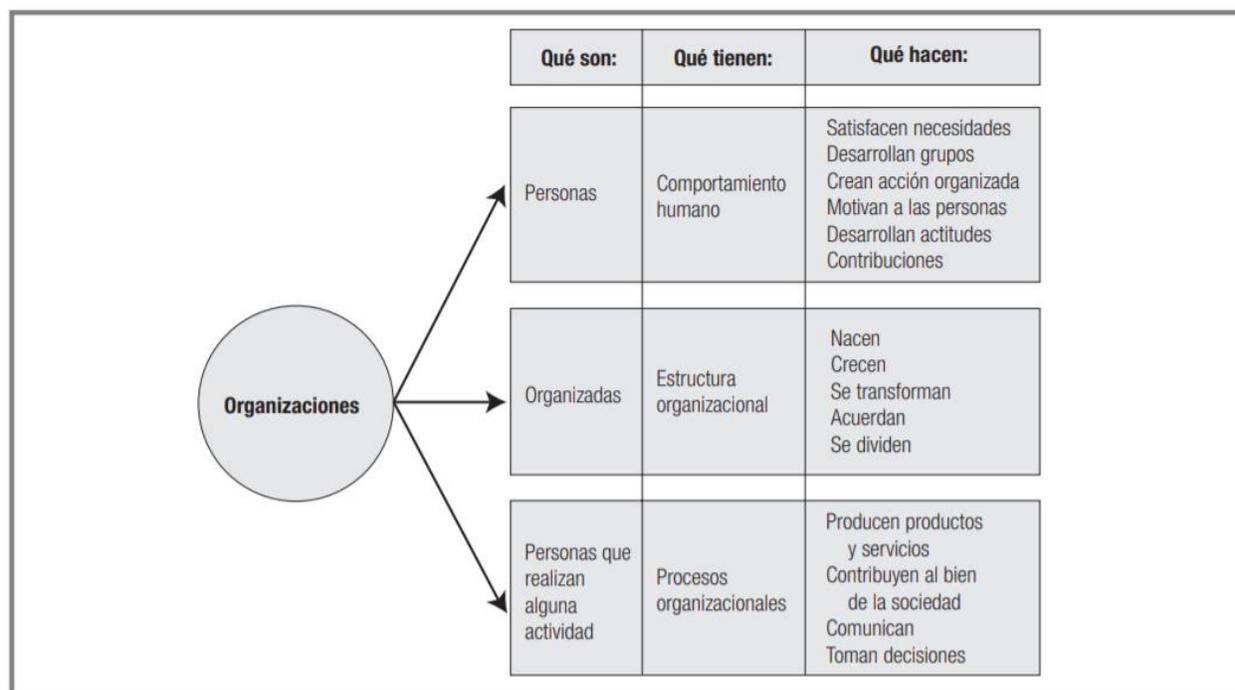


Figura 2. Lo que constituye a las organizaciones

Fuente: Chiavenato-Octava Edición

4.2.3 Organizaciones lucrativas y no lucrativas

Las organizaciones pueden tener objetivos lucrativos o no lucrativos. Existen organizaciones explícitamente creadas para lograr objetivos lucrativos como un modo de auto sustentarse mediante el excedente de resultados financieros y de la obtención de ganancias de inversiones o de capital. También existen organizaciones que no necesariamente tienen el lucro como objetivo principal. Las empresas son ejemplos típicos de organizaciones lucrativas, pues cualquier definición de empresa considera necesariamente el objetivo de lucro. Empresa es la actividad humana que busca reunir e integrar recursos humanos y no humanos (recursos financieros, materiales, tecnológicos, de mercadotecnia, etc.), con la finalidad de lograr objetivos de auto sustento y de lucro mediante la producción y comercialización de bienes o servicios. El auto sustento es el objetivo obvio, pues da continuidad y permanencia a la actividad. La utilidad representa la remuneración a la actividad y el estímulo que asegura la libre iniciativa de continuar o incrementar esa actividad. (Chiavenato, 2007, p. 10)

4.2.4 Las ONG's

Pilar (2005) Afirma: “Las organizaciones privadas compuestas por voluntarios, los grupos comunitarios, las asociaciones profesionales y comerciales, los sindicatos, las organizaciones académicas y científicas y otras” (p. 125-126).

Así, en un intento de matizar y completar esta definición, considera que una organización no gubernamental se caracterizan “Por haber sido creada y dirigida por un grupo de

ciudadanos, por tener un fin filantrópico determinado y sostenerse gracias a las 25 contribuciones voluntarias de los individuos. (Pilar, 2005, p. 125-126)

El concepto de ONG se confunde en ocasiones con el de ONGD hasta el punto que en algunos casos los propios medios de comunicación desconocen qué nomenclatura emplear según el caso. Así, la propia CONGDE trata de aclarar el concepto cuando afirma que éstas últimas hacen referencia a proyectos de cooperación al desarrollo, solidaridad internacional y acción humanitaria en los países más desfavorecidos. El objetivo de las ONGD es, por tanto, “potenciar la mejora de las condiciones de vida y desarrollo de los pueblos, dentro de un marco de respeto a la independencia y soberanía nacional de éstos. (Huertas Jiménez, 2015, p. 26)

Según Estébanez, Estébanez, Pilar en libro medicina humanitaria grafica las ONG's de la siguiente manera:



Figura 3. Sectores de las Organizaciones

Fuente: (Estébanez Estébanez, Pilar)

4.3 Las ONG's en Honduras

Según el analista político social Víctor Meza Menciona:

Como en la viña del Señor, en este enrevesado universo de la sociedad civil hay de todo, y en el mundo específico de las llamadas organizaciones no gubernamentales (ONG) con mayor razón. Surgen, crecen y desaparecen con asombrosa facilidad. Mientras unas perduran y dejan huella, otras solo nacen para gestionar algún proyecto determinado y luego esfumarse en un anonimato sorprendente. (Meza, 2019)

En los últimos años, las ONG se han puesto como de moda. A partir de la tragedia del huracán Mitch, a finales del siglo anterior, surgieron por doquier, como si fueran hongos después de la lluvia. Su reconocimiento como canales válidos para la colaboración transparente les dio carta de ciudadanía y validez política ante la comunidad cooperante mundial. Muchos países, los nórdicos sobre todo, canalizaban buena parte de su ayuda a través de ONG de probada solvencia y eficacia operativa en tiempos de emergencia y caos.

Ahí en donde funcionaban las ONG en estrecha colaboración con los órganos del Estado, especialmente con las municipalidades, los niveles de corrupción disminuían o desaparecían por completo. La vigilancia social funcionaba mejor y el control ciudadano operaba como obstáculo seguro para las maniobras de los corruptos. (Meza, 2019)

A partir del huracán Mitch, las ONG crecieron y se convirtieron, muchas de ellas, en interlocutoras válidas de los agentes externos de la cooperación internacional. Y, por lo mismo, en contrapartes apropiadas para un diálogo positivo con el Estado. No todas lo entendieron así, algunas quedaron convertidas desde su nacimiento en adversarias

acérrimas de las instituciones públicas, rechazando la idea de poder funcionar como agentes asociados en las tareas del desarrollo. Otras llevaron su independencia a tal extremo que cerraron sus puertas y anularon cualquier posibilidad de entendimiento y colaboración conjunta y, algunas, pocas por cierto, escogieron el camino fácil del colaboracionismo en extremo y quedaron convertidas en asociaciones paraestatales, subordinadas a los Gobiernos de turno. Pero muchas de las ONG escogieron la ruta correcta y se convirtieron en expresiones auténticas de ciudadanía y sociedad civil. (Meza, 2019)

La acción corrupta y corruptora de los Gobiernos ha invadido sutilmente las ONG, creando asociaciones de carácter civil que no tienen otra finalidad más que la de servir como canales de corrupción, a través de los cuales se esfuman los dineros públicos que se reconvierten de pronto en fondos privados. Toda generalización es simplificación. La existencia de una ONG de maletín y el uso ilegal que muchos políticos, diputados y funcionarios hacen de las mismas para el saqueo de los fondos públicos no es ni debe ser razón para juzgar en línea y con juicios absolutos a las organizaciones civiles sin fines de lucro que operan en el país. En este caso, como en muchos otros, los buenos son más...Por fortuna. (Meza, 2019)

4.4 La administración en las organizaciones

Decenzo, Coulter (2013) Afirma: “La administración constituye el proceso de conseguir que las cosas se hagan, de manera eficiente y eficaz, con y a través de las personas” (p. 6).

La administración ejecutada a través de la gestión administrativa la podemos analizar como una disciplina importante y universal, fundamentada en el desarrollo de procesos cuya disciplina acumula conocimientos que incluyen principios científicos teorías, conceptos, entre muchos otros elementos que finalmente dependen de la capacidad y de las destreza de los profesionales o tecnólogos en gestión administrativa para aplicarlos en las organizaciones. La administración como proceso comprende funciones y actividades que los administradores deben llevar a cabo para lograr los objetivos de la organización. (Hurtado, Cuartas, 2008, p. 32)

4.4.1 Principios de la administración.

4.4.1.1 Planeación

- Principio de contribución al objetivo. El propósito de cada plan, y de todos los planes de apoyo, consiste en promover el logro de los objetivos de la empresa.
- Principio de objetivos. Si se desea que los objetivos sean significativos para las personas, deben ser claros, alcanzables y verificables.
- Principio de primacía de la planeación. La planeación lógica precede a todas las otras funciones administrativas.
- Principio de eficiencia de los planes. La eficiencia de un plan se mide por cuánto contribuye al propósito y los objetivos, compensado por los costos requeridos para formularlo y operarlo, y por las consecuencias imprevistas.

- Principio de premisas de planeación. Cuanto más entiendan y más estén de acuerdo los individuos responsables de la planeación en utilizar premisas congruentes, habrá una mayor coordinación en la planeación empresarial.
- Principio de la estructura de estrategias y políticas. Mientras las estrategias y políticas sean entendidas con mayor claridad y mejor ejecutadas en la práctica, más coherente y eficaz será la estructura de los planes de la empresa.
- Principio del factor límite. Al elegir entre varias alternativas, mientras mayor exactitud haya en el reconocimiento y la resolución de los factores que son restrictivos o decisivos para el logro de un objetivo deseado, mayor facilidad y exactitud habrá en la elección de la alternativa más favorable.
- Principio del compromiso. La planeación lógica debe abarcar un periodo hacia el futuro, necesario para prever de la mejor manera posible, mediante una serie de acciones, el cumplimiento de los compromisos implicados en una decisión que se toma en el presente.
- Principio de flexibilidad. Conceder flexibilidad a los planes reducirá el peligro de pérdidas debidas a sucesos inesperados, pero el costo de la flexibilidad debe sopesarse respecto de sus ventajas.
- Principio del cambio de rumbo. Entre más comprometedoras sean las decisiones de proyección respecto de un camino futuro, más importante es la verificación periódica de los sucesos y las expectativas, y la reelaboración de los planes, conforme se requiera para mantener el curso hacia un objetivo deseado. (Koontz et al., 2012, p. 590)

4.4.1.2 Organización

- Principio de unidad de objetivo. La estructura de una organización es eficaz si permite a los individuos contribuir a los objetivos empresariales.
- Principio de la eficiencia de la organización. Una organización es eficiente si está estructurada para asistir en el logro de objetivos empresariales, con un mínimo de consecuencias o costos no previstos.
- Principio de la esfera administrativa. En cada cargo administrativo existe un límite para la cantidad de personas que un individuo puede manejar eficazmente, cantidad exacta que dependerá del efecto en las variables de base.
- Principio escalar. Conforme más clara sea la línea de autoridad entre el puesto administrativo fundamental en una empresa y cada cargo subordinado, más clara será la responsabilidad para la toma de decisiones y más eficaz será la comunicación dentro de la organización.
- Principio de delegación con base en resultados esperados. La autoridad delegada a todos los administradores individuales debe ser lo suficientemente adecuada como para garantizar su capacidad de lograr los resultados esperados.
- Principio de responsabilidad absoluta. La responsabilidad de desempeño de los subordinados hacia sus superiores es absoluta, y los superiores no pueden evadir la responsabilidad por las actividades organizacionales de sus subordinados.
- Principio de paridad de autoridad y responsabilidad. La responsabilidad por las acciones no debe ser mayor que aquella implicada por la autoridad delegada, pero tampoco menor.

- Principio de unidad de mando. Entre más completa sea la relación de comparecencia de un individuo hacia un solo superior, menor será el conflicto relativo a las instrucciones y mayor el sentimiento de responsabilidad personal por los resultados.
- Principio de nivel de autoridad. El mantenimiento de una delegación proyectada requiere que las decisiones bajo la autoridad de los administradores individuales sean tomadas por ellos y no enviarlas a niveles superiores en la estructura de la organización.
- Principio de definición funcional. Entre más claras sean para un cargo o departamento la definición de los resultados esperados, las actividades a realizar y la autoridad de la organización delegada, y conforme tenga un entendimiento mayor de las relaciones de autoridad e información con otros cargos, la contribución de un individuo responsable hacia el logro de los objetivos de la empresa será más adecuada. (Koontz et al., 2012, pp. 591-593)

4.4.1.3 Dirección

- Principio de armonía de los objetivos. Cuanto más puedan los administradores armonizar las metas de la persona con las de la empresa, más eficaz y eficiente será esta última.
- Principio de la motivación. Puesto que la motivación no es mera cuestión de causa y efecto, cuanto más cuidadosamente los administradores evalúen la estructura de recompensas, la consideren desde un punto de vista de situación y contingencia, y la integren en el sistema entero de administración, más eficaz será un programa de motivación.

- Principio de liderazgo. Como los individuos tienden a seguir a quienes, a su modo de ver, les ofrecen un medio para satisfacer sus metas personales, cuanto más entiendan los administradores qué es lo que motiva a sus subordinados y cómo operan estos motivadores, y cuanto más relejen este concepto en sus acciones administrativas, probablemente serán más eficaces como líderes.
- Principio de claridad de la comunicación. La comunicación tiende a ser clara cuando se expresa en un lenguaje y se transmite de manera que pueda entenderla el receptor.
- Principio de integridad de la comunicación. Cuanto mayor sea la integridad y congruencia de los mensajes escritos, orales y no verbales, así como el comportamiento moral del emisor, mayor será la aceptación del mensaje por el receptor.
- Principio de uso complementario de la organización informal. La comunicación tiende a ser más eficaz cuando los administradores utilizan la organización informal para complementar los canales de comunicación de la organización formal. (Koontz et al., 2012, pp. 595).

4.4.1.4 Control

- Principio del propósito del control. La tarea del control es asegurar que los planes se realicen con éxito, detectando las desviaciones de los mismos y proveyendo una base con la que emprender acciones para corregir las desviaciones potenciales o reales no deseadas.
- Principio de los controles dirigidos al futuro. Por los rezagos de tiempo en el sistema total de control, cuanto más se base un sistema de este tipo en la corrección anticipada

en lugar de hacerlo en la simple realimentación de información, más administradores tendrán oportunidad de percibir desviaciones indeseables de los planes antes de que ocurran y emprenderán acciones a tiempo para prevenirlas.

- Principio de la responsabilidad del control. La responsabilidad primaria del ejercicio del control descansa en el administrador a cargo de la ejecución de los planes particulares en cuestión.
- Principio de la eficacia de los controles. Las técnicas y los métodos de control son eficientes si detectan y esclarecen la naturaleza y las causas de las desviaciones con un mínimo de costos u otras consecuencias no buscadas.
- Principio del control preventivo. Cuanta más alta sea la calidad de los directivos en un sistema administrativo, menor será la necesidad de los controles directos.
- Principio relejo de los planes. Cuanto más claros, completos e integrados estén los planes, y mejor diseñados estén los controles para relejar estos planes, más efectivamente servirán los controles a las necesidades de los administradores.
- Principio de adecuación organizacional. Cuanto más clara, completa e integrada sea una estructura organizacional, y más a propósito se diseñen los controles para relejar el lugar en la estructura de la organización en el que se ubica la responsabilidad de la acción, más facilitarán los controles la corrección de las desviaciones de los planes.

(Koontz et al., 2012, pp. 596-597)

4.5 Gestión de los Recursos Humanos

4.5.1 Que es la administración de recursos humanos

La Administración de Recursos Humanos (área de RH) es un área de estudio relativamente nueva. El profesional de Recursos Humanos es un ejecutivo en organizaciones grandes y medianas Sin embargo, el área de RH es perfectamente aplicable a cualquier tipo y tamaño de organización. (Chiavenato, 2011, p. 96).

El área de RH se puede referir al nivel individual y a los niveles grupal, departamental, organizacional e incluso ambiental de la organización, como se muestra en la siguiente figura:

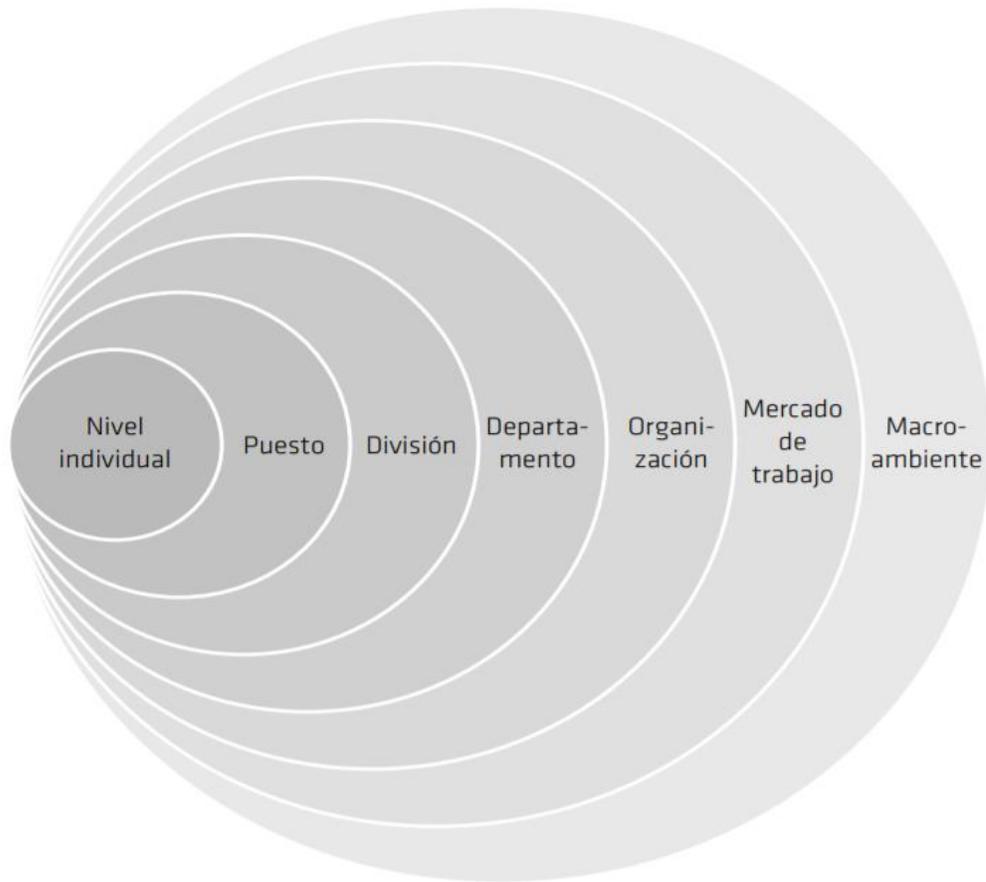


Figura 4. Niveles de referencia de los Recursos Humanos

Fuente: (Chiavenato, 2011, p. 98).

También Gary Dessler la define:

“La administración de recursos humanos es el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, salud y seguridad, así como aspectos de justicia” (Dessler, 2009, p. 2).

4.5.2 Importancia de los recursos humanos

Hoy en día la presencia de un responsable o área de RR.HH. es imprescindible en cualquier empresa, independientemente del tamaño de la misma. Es esencial ya que es la única área que administra las personas que componen la empresa y que vela por el bienestar de los trabajadores.(Dessler, 2009, p. 3)

Para definir mejor la importancia de los recursos humanos menciona los errores más comunes que los gerentes cometen en la administración de recursos humanos los cuales son:

- Contratar a la persona equivocada para un puesto
- Tener una alta rotación de empleados
- Que su personal no haga su mejor esfuerzo
- Perder tiempo en entrevistas inútiles
- Que su empresa sea demandada por acciones discriminatorias
- Que su compañía sea acusada de prácticas inseguras de acuerdo con las leyes federales de seguridad laboral
- Que sus empleados consideren que sus sueldos son injustos y desiguales respecto a los de otros empleados de la empresa
- Permitir que la falta de capacitación afecte la eficacia de su departamento Cometer cualquier práctica laboral injusta

4.5.3 Funciones de administración de los recursos humanos.

En un mundo de negocios caracterizado por la explosión de la innovación tecnológica, por la globalización de los mercados, por la fuerte competencia entre las organizaciones, por la gradual e intensa desregulación de los negocios y por los cambios demográficos, políticos y culturales (que ocasionan rápidas modificaciones, turbulencias e incertidumbres) las organizaciones necesitan ser rápidas, eficaces en costos y, sobre todo, expeditas, tal como se muestra en la Figura.5. Por lo tanto, las organizaciones deben

poseer recursos, conocimientos, habilidades, competencias y, sobre todo, personas que reúnan estas nuevas características. Todo esto requiere de nuevas prácticas administrativas y de paso, una continua redefinición y retroalimentación de las prácticas, así como de políticas de RH para crear nuevos comportamientos y competencias en los colaboradores de este modo, el papel de la ARH deja de ser la simple conservación del statu quo para transformarse gradualmente en un área capaz de crear organizaciones mejores, más rápidas, proactivas y competitivas. (Chiavenato, 2007, p. 126-127)

(Real Academia Española, s. f.) Define statu quo como: “El estado en que esta”

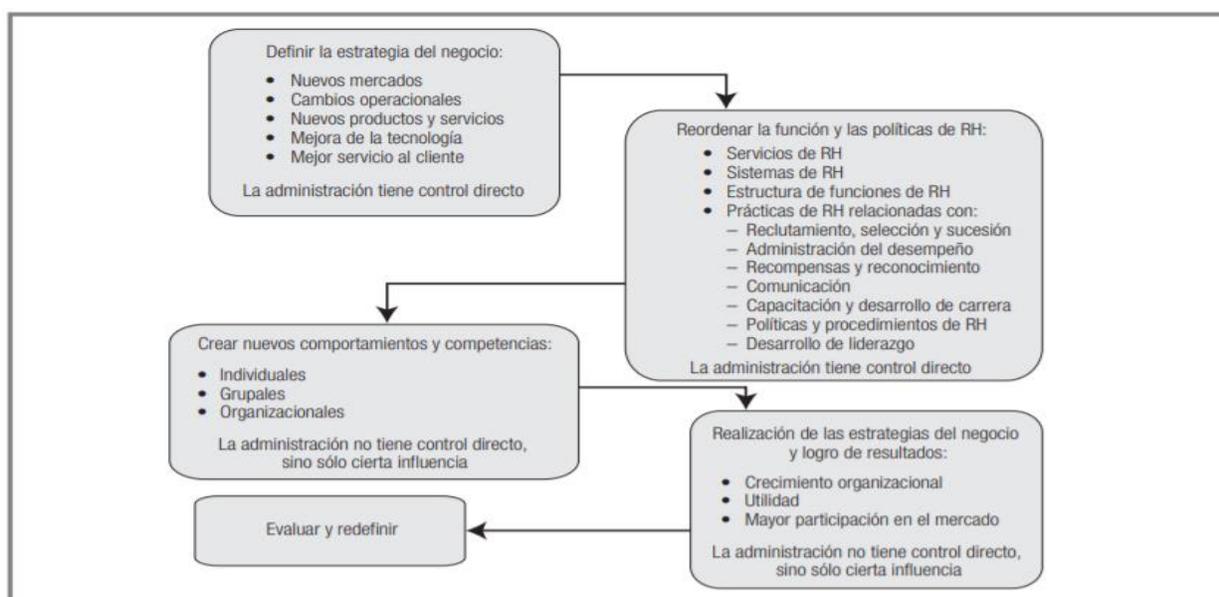


Figura 5. Estrategia de las Funciones de RH

Fuente: (Chiavenato, 2007, p. 126).

4.5.4 Relación de los recursos humanos con otras áreas

Con el cambio de las funciones de Recursos Humanos se espera que la dirección en línea desempeñe muchas actividades de Recursos Humanos tradicionales. Esto es posible por la automatización de herramientas y procesos de Recursos Humanos.

(Chiavenato, 2011) Afirma: “Cada jefe o gerente es responsable de un departamento; así como de los recursos humanos destinados a su área, cualquiera que sea, de línea o de asesoría, de producción o de ventas, de finanzas, de personal” (p. 99).

La administración de Recursos Humanos para cada uno de sus jefes tiene una responsabilidad de línea, en cambio, para el resto de la empresa tiene una función de staff. Se trata de un modelo de organización en el cual los órganos especializados y grupos de especialistas asesoran a los jefes de línea respecto de algunos aspectos de su actividad. No tiene poder decisorio. Esta función está dada para los departamentos de asesoría y consultoría, los cuales solo dan recomendaciones de cómo mejorar el funcionamiento de un departamento x; ejemplo producción; a sus jefes o gerentes, pero nunca dan órdenes, no marcan las decisiones que los gerentes deben tomar, ni plantear las políticas de la empresa, solo dan recomendaciones; por esta razón el departamento de Recursos Humanos es de staff dentro de la empresa (MUÑOZ ESPINO, 2012, p. 18).

V. METODOLOGÍA / PROCESO

5.1 Enfoque y Métodos

5.1.1 Enfoque

El enfoque que se implementó en este estudio, fue apoyado por el enfoque mixto el cual representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos.

La integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno, y señala que éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales. (Hernández, Sampieri et al., 2010, p. 534)

5.1.2 Métodos

El método que se utilizó para realizar la investigación fue el No Experimental, ya que no se planeó modificar ninguna variables lo que se hace es observar el fenómeno tal como se da en un contexto natural para después analizarlo.

Método no experimental es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (Hernández, Sampieri et al., 2010, p. 153)

El propósito de los diseños transeccionales exploratorios es comenzar a conocer una variable o un conjunto de variables, una comunidad, un contexto, un evento, una

situación. Se trata de una exploración inicial en un momento específico. Por lo general, se aplican a problemas de investigación nuevos o poco conocidos; además, constituyen el preámbulo de otros diseños. (Hernández, Sampieri et al., 2010, p. 155)

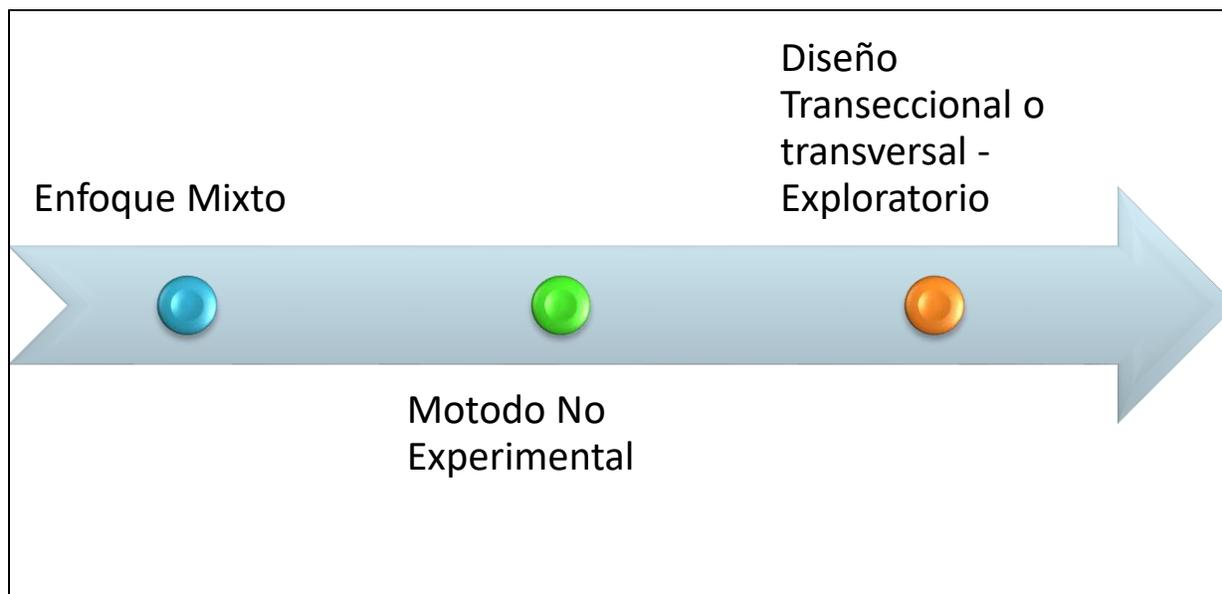


Figura 6. Métodos y enfoques

Fuente: Elaboración Propia

5.2 Población y Muestra.

5.2.1 Población

El estudio se realizó en las áreas de Administración y en el programa de educación de la organización teniendo como población 38 personas, de las cuales 30 personas son de educación y 8 de Administración, se llegó a esta población utilizando el siguiente concepto:

La población es la totalidad de los de una característica medida en el valores conjunto de los individuos que son de interés en un cierto estudio y para los cuales se obtendrán las

conclusiones respecto a tal característica, es decir, es el espacio muestral. (RUSTOM J., 2012, p. 95)

5.2.2 Muestra

Tomando como base la población mencionada anteriormente se determinó que la muestra a escoger para realizar la investigación fue de 20 personas teniendo un nivel de confianza del 80% y un error de estimación máximo del 10%.

“La Muestra es un Subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta” (Hernández, Sampieri et al., 2010, p. 173).

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

Figura 7. Tamaño de la muestra para población finita

Fuente: (Aguilar-Barojas, 2005).

Donde:

N=Poblacion =38

n=Muestra=?

p=Probabilidad a favor =5%

q=Probabilidad en contra =5%

z=Nivel de confianza =80% ~ 1.028

e=Error de la Muestra =10%

5.3 Unidad de Análisis y Respuesta

Tabla 2. Unidad de Análisis y Respuesta

Unidad de Análisis	Respuesta
¿Cómo se relaciona el área Administrativa con el área de Recursos humanos?	Administrador general
¿Cómo se relaciona el área de Contabilidad con el área de Recursos humanos?	Contador general
¿Qué funciones se realizan en un área de Recursos humanos?	Administrador general
¿Cuáles son los procesos que requieren más tiempo en las actividades que realiza Recursos humanos?	Administrador general, contador general
¿Qué parámetros utiliza la organización para contratación de personal?	Administrador general
¿Cómo determinar cuál será la retribución; Según sus funciones, responsabilidades, riesgos en la contratación de una persona?	Administrador general
¿Qué peticiones son las más frecuentes hacia el área de Recursos humanos?	Administrador general, contador general, personal

Fuente: Elaboración Propia

5.4 Técnicas e Instrumentos Aplicados

5.4.1 La Entrevista

Hernández Sampieri et al., (2014) define:

La entrevista es como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). En el último caso podría ser tal vez una pareja o un grupo pequeño como una familia o un equipo de manufactura. En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema” (Janesick, 1998).p. 403)

Se realizó entrevista a los empleados para conocer su opinión sobre cómo podrían mejorar los procesos internos de gestión de recursos humanos de la empresa. Esta es una técnica importante, ellos son los más involucrados en los procesos por lo tanto su punto de vista es de mucho valor.

5.4.2 Encuesta

“Las encuestas de opinión son consideradas por diversos autores como un diseño o método. Generalmente utilizan cuestionarios que se aplican en diferentes contextos (entrevistas en persona, por medios electrónicos como correos o páginas web, en grupo, etc.)” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 159).

En este estudio se utilizaron para hacer un estudio estadístico y perseguir una variedad de fines, especialmente el de saber la opinión de las personas encuestadas y posteriormente analizar los resultados.

5.4.3 Cuestionarios

“Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009). Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Brace, 2013)” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 217).

Se utilizaron los cuestionarios para calificar el desempeño de recursos humanos, conociendo las necesidades y futuras oportunidades para mejorar los procesos en la gestión de recursos humanos.

5.5 Fuentes de Información

5.5.1 Fuentes Primarias

Las fuentes primarias son también llamadas fuentes de primera mano. Son aquellos recursos documentales que han sido publicados por primera vez, sin ser filtrados, resumidos, evaluados o interpretados por algún individuo.

Son fuentes primarias: Libros, revistas científicas y de entretenimiento, periódicos, diarios, documentos oficiales de instituciones públicas, informes técnicos y de investigación de instituciones públicas o privadas, patentes, normas técnicas.

5.5.2 Fuentes Secundarias

Las fuentes secundarias tienen como principio recopilar, resumir y reorganizar información contenida en las fuentes primarias.

Son fuentes secundarias: enciclopedias, antologías, directorios, libros o artículos que interpretan otros trabajos o investigaciones.

Para esta Investigación se utilizaron varios libros, revistas y documentos en formato digital, también se utilizó información de periódicos nacionales y páginas web con información fidedigna.

5.6 Cronología del Trabajo

5.6.1 Diagrama de Gantt

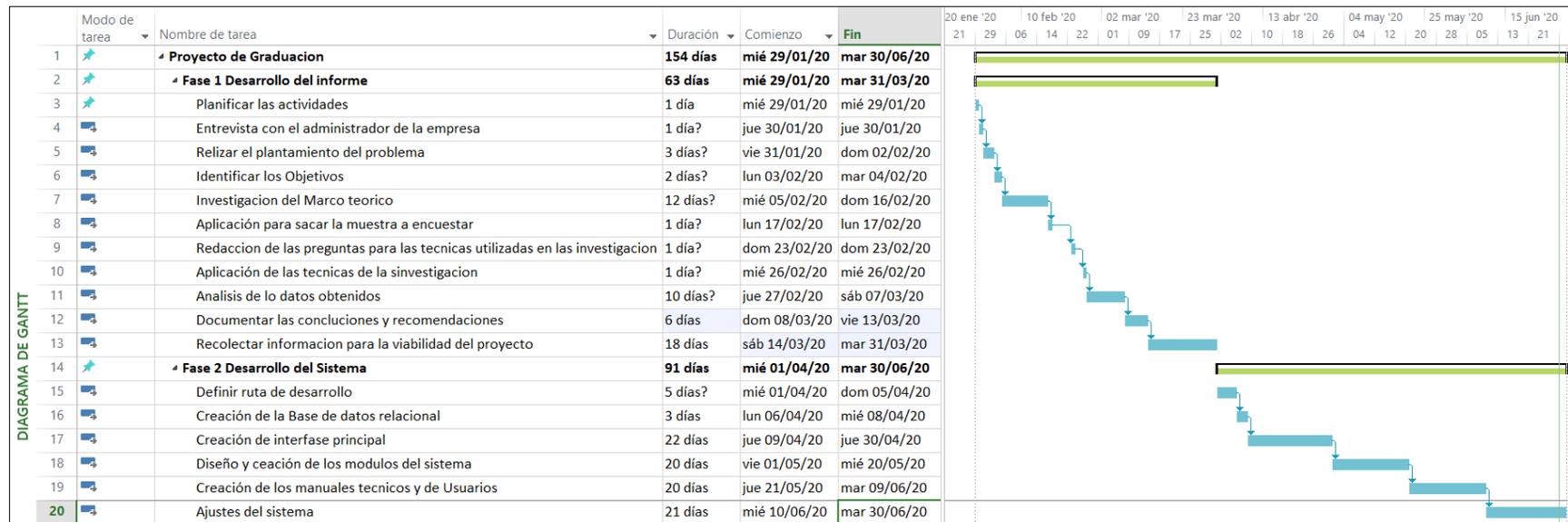


Figura 8. Diagrama de Gantt Primera Fase

Fuente: Elaboración Propia

VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS

6.1 La Encuesta

Esta sección se realizó con el fin de poder saber cuáles son las actividades más comunes que se realizan en el área, lograr obtener cuáles eran las causas más comunes por las el personal no está conforme con la gestión de recursos humanos así como aspectos importantes que dependen de recursos humanos. También poder saber cuánto tiempo se demoran en dar solución a los requerimientos de las personas. En este caso se aplicó al 100% de la muestra.

Tabla 3. ¿Genero de los encuestados?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Masculino	11	55%
Femenino	9	45%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

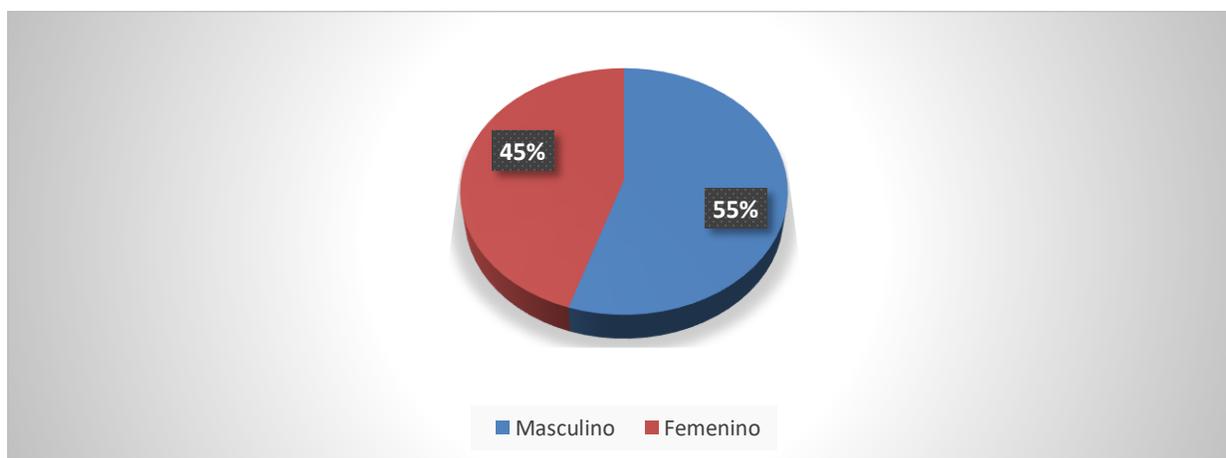


Figura 9. Genero de los encuestados

Fuente: Elaboración Propia

Del espacio muestral encuestado el 55% son hombres y el 45% son mujeres en la ONG Ministerios Cristianos de Mayordomía por lo que podemos decir que la empresa existe la igualdad de género, esta pregunta se le aplico al 100% de muestra lo cual es a 20 casos.

Tabla 4. Rangos de Edades de los entrevistados

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Entre 18 a 25 años	7	35%
Entre 26 a 35 años	8	40%
Entre 36 a 60 años	5	25%
Mayor de 60	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

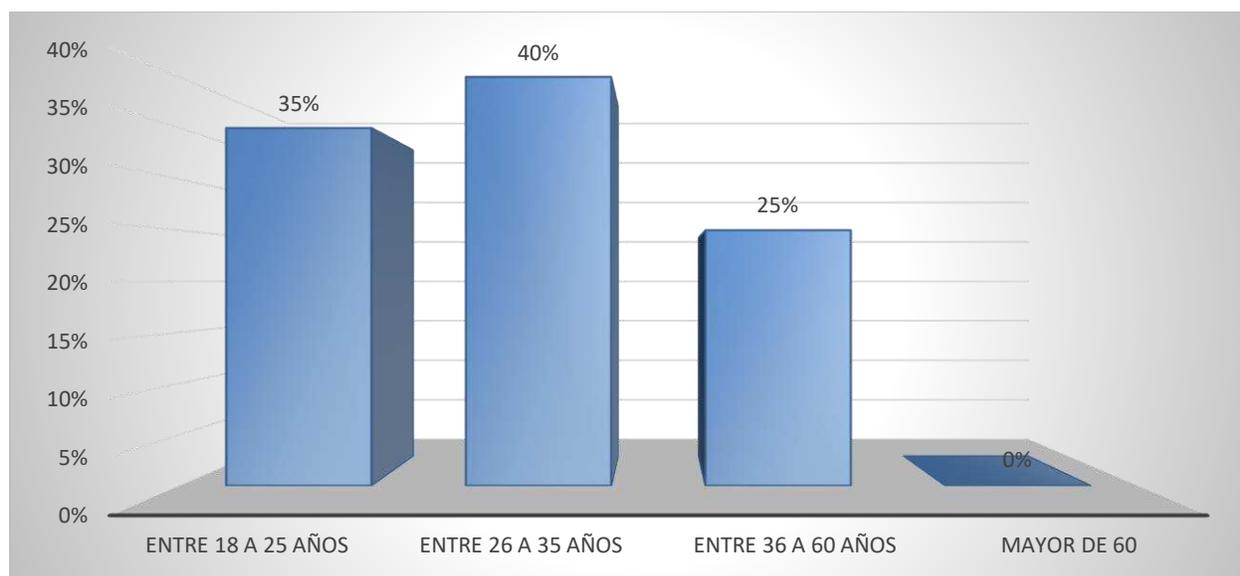


Figura 10. Rangos de Edades de los entrevistados

Fuente: Elaboración Propia

Con la gráfica presentada se logró identificar que la mayoría del personal de la institución está entre los 18 y 35 años por lo que se deduce que el 75 % está en un rango joven y por lo cual su rendimiento es óptimo de acuerdo a su edad, esta pregunta se le aplico al 100% de muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 5. Nivel Educativo de la Organización

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Primaria completa	0	0%
Primaria Incompleta	1	5%
Secundaria completa	6	30%
Secundaria incompleta	1	5%
Nivel Superior completo	7	35%
Nivel superior Incompleto	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

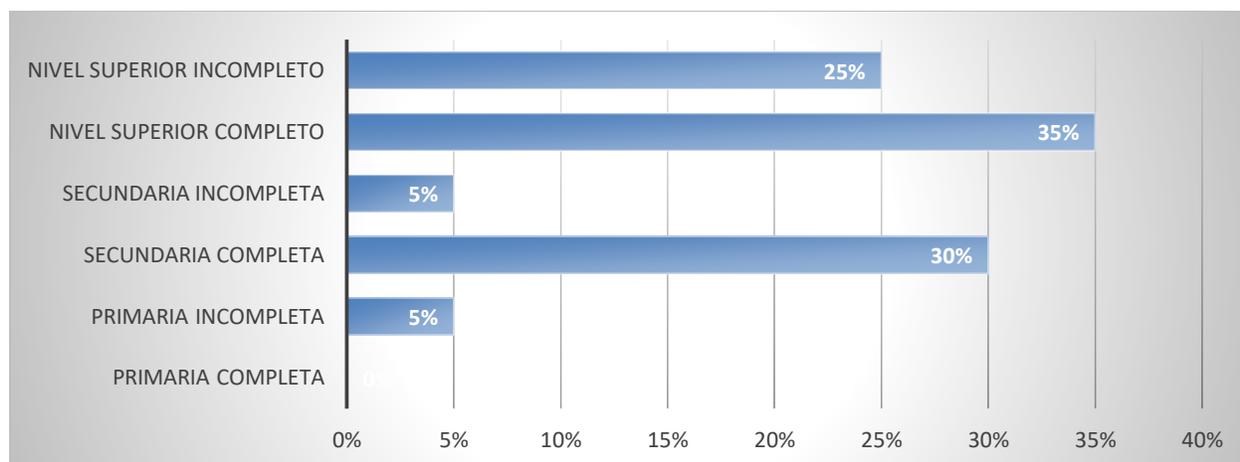


Figura 11. Nivel Educativo de los empleados

Fuente: Elaboración Propia

Con la gráfica presentada podemos identificar que el 60% de los empleados está en un grado universitario por lo que su personal está preparado académicamente para dar ventajas competitivas en el mercado, esta pregunta se le aplicó al 100% de muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 6. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a su empresa?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	17	85%
No	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

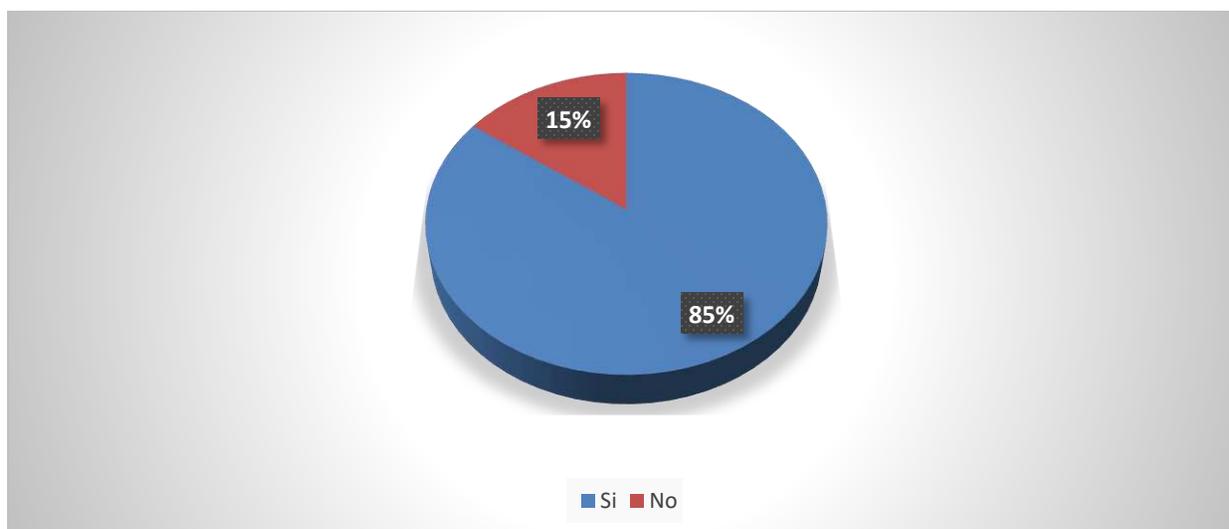


Figura 14. Orgullosa de pertenecer a la empresa

Fuente: Elaboración Propia

Según los resultados obtenidos el 85% de las personas se sienten orgullosas de pertenecer a la organización, no obstante un 15% de las personas entrevistadas no se sienten orgullosas de pertenecer a la organización, esta pregunta se le aplicó al 100% de muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 7. ¿Considera que la gestión de recursos humanos es importante en las empresas?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	20	100%
No	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

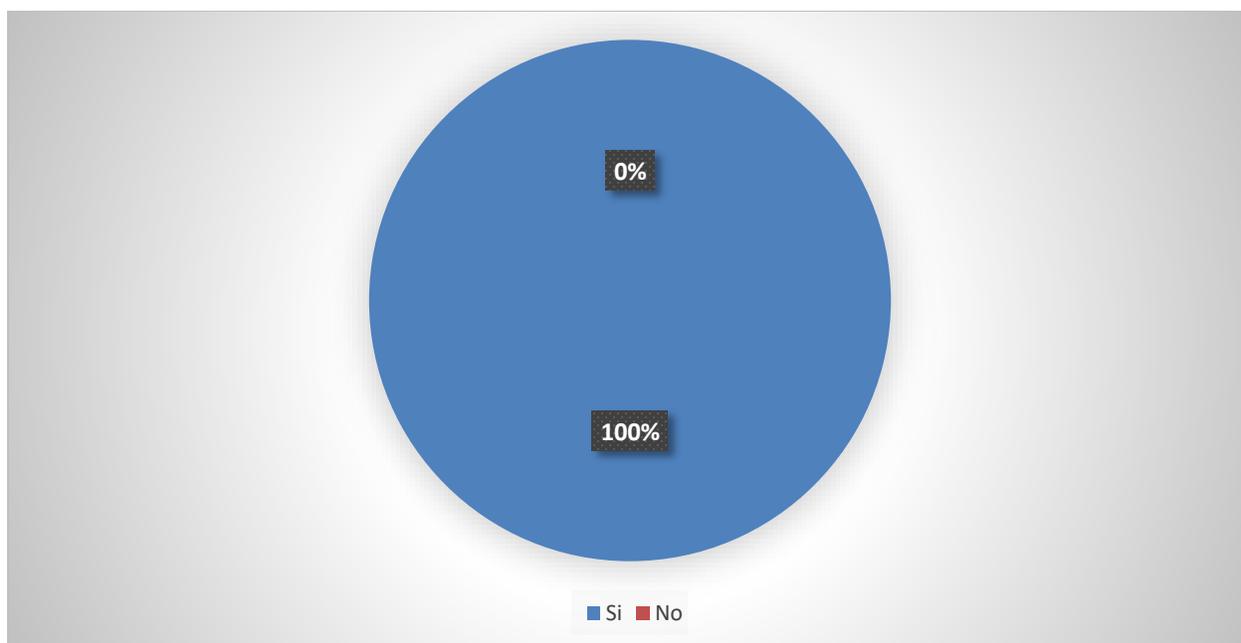


Figura 12. Importancia de los recursos humanos

Fuente: Elaboración Propia

Con la gráfica presentada se logró determinar que el 100% de las personas en la organización consideran que es de vital importancia la gestión de los recursos humanos, esta pregunta se le aplico al 100% de muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 8. ¿Cómo califica la gestión del área de recursos humanos en la organización?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Mala	1	5%
Regular	14	70%

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Buena	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

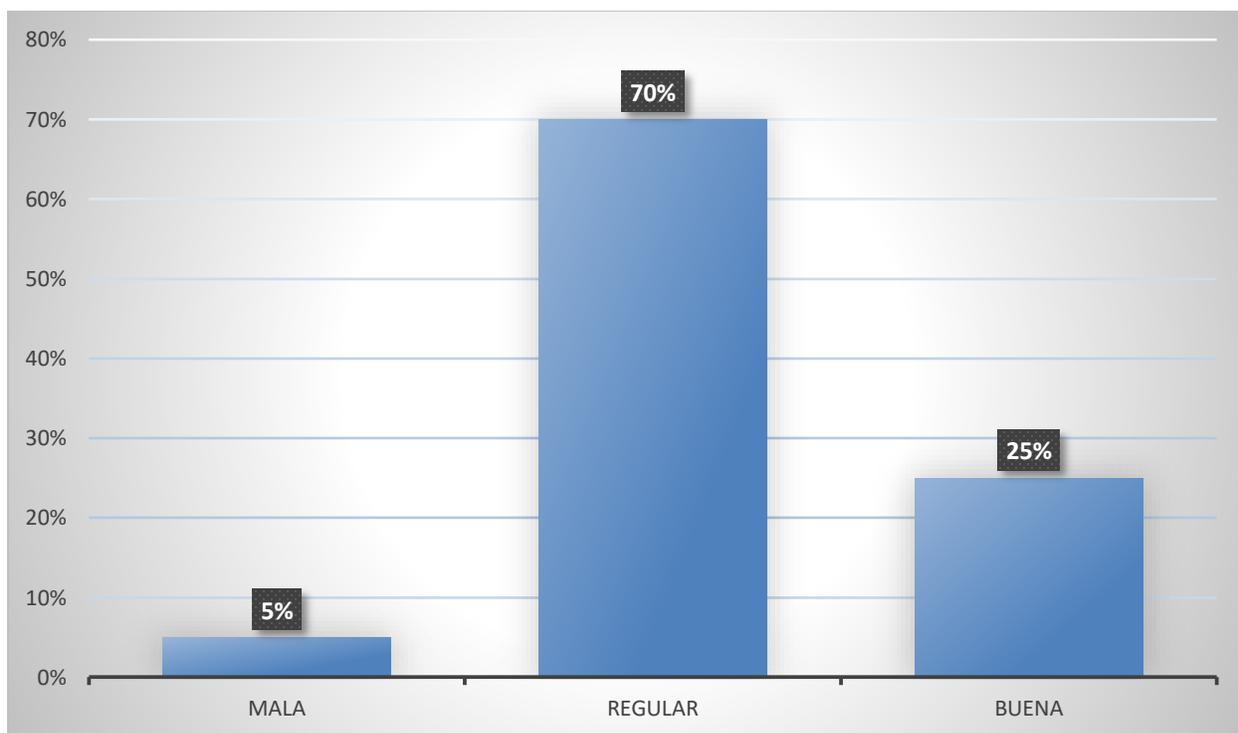


Figura 13. Calificación de la gestión de recursos Humanos

Fuente: Elaboración Propia

Según la gráfica presentada el 70 % de los empleados de Ministerios Cristianos de Mayordomía califican como regular las gestiones de recursos humanos y tan solo un 25% como buena, esta pregunta se le aplico al 100% de muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 9. ¿Qué práctica cree que debería ser la más importante en un área de recursos humanos?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Reclutamiento, selección y sucesión	1	5%
Administración del desempeño	6	30%
Recompensas y reconocimientos	6	30%
Comunicación	2	10%
Capacitación	4	20%
Desarrollo de liderazgo	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

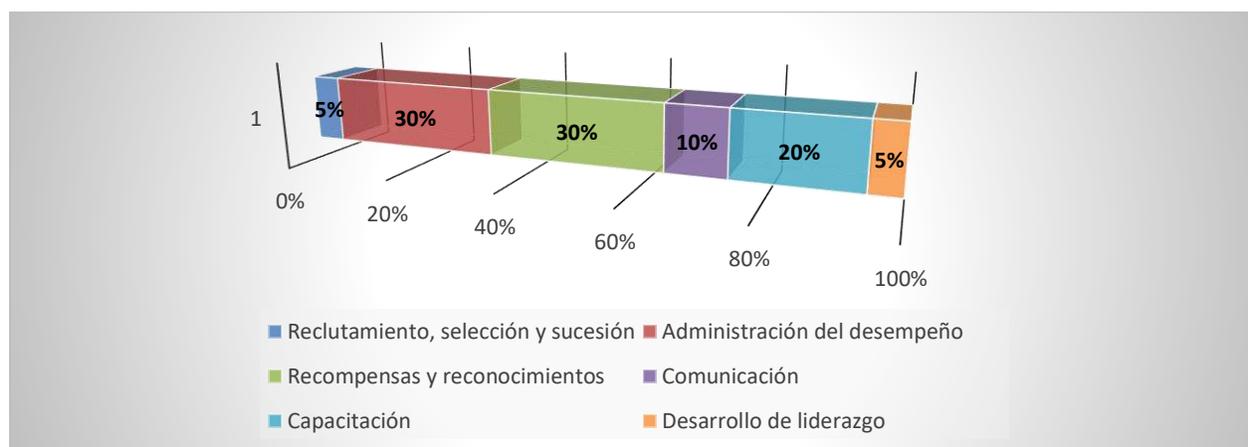


Figura 14. Prácticas de recursos humanos

Fuente: Elaboración Propia

Según la gráfica presentada tanto administración del desempeño y las recompensas y reconocimientos deberían ser las prácticas más importantes en la gestión de recursos humanos

por otra lado también la capacitación es un punto que se debe también en cuenta ya que tiene un 20%, 10% menos que las mencionadas al inicio, esta pregunta se le aplico al 100% de muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 10. ¿Qué tiempo de respuesta promedio se tarda el área de recursos humanos en dar solución a requerimientos del personal de la organización?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
1 día	2	10%
2 días	6	30%
1 semana	11	55%
1 mes	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

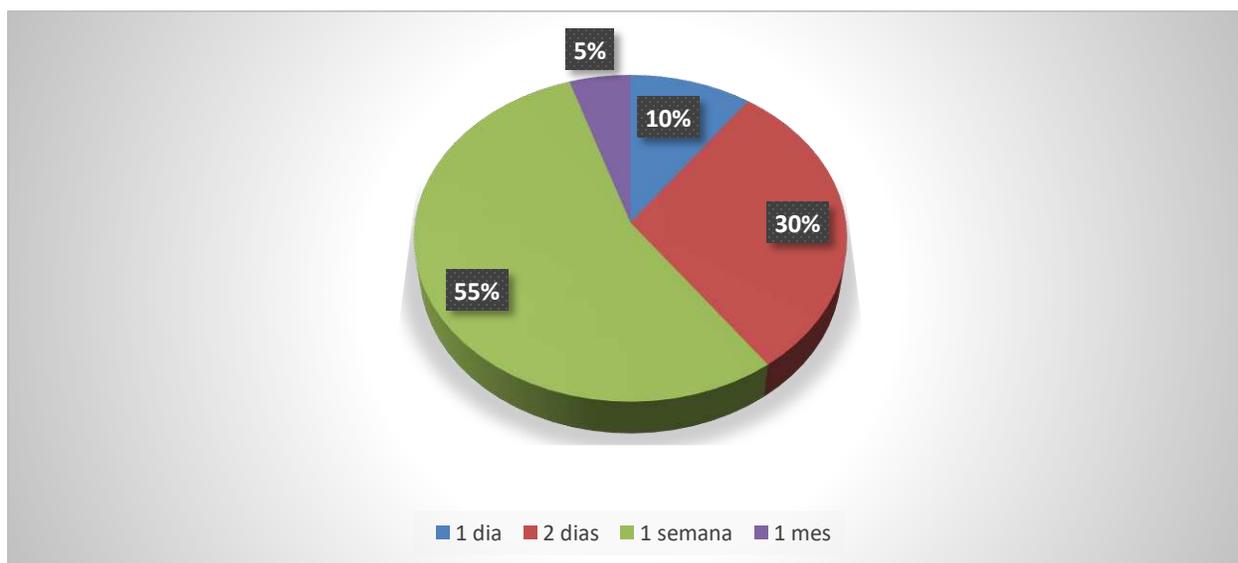


Figura 15. Tiempo de respuesta de recursos humanos

Fuente: Elaboración Propia

Interpretando la información obtenida se logró identificar la cantidad tiempo de respuesta que normalmente recursos humanos responde solicitudes por lo que el 55% de muestra dice que se tarda 1 semana en la resolución de problemas, esta pregunta se le aplico al 100% de muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 11. ¿El área de contabilidad y recursos humanos son de alto impacto en la toma de decisiones de la organización?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	20	100%
No	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

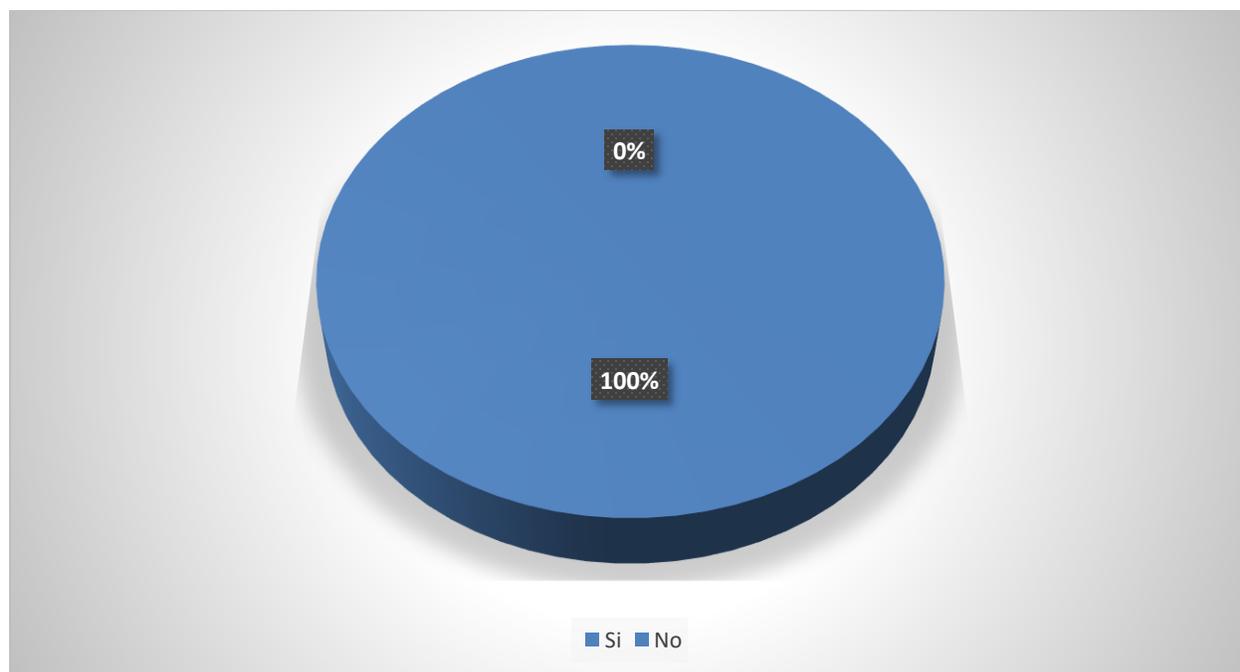


Figura 16. Contabilidad y recursos en la toma de decisiones

Fuente: Elaboración Propia

La grafica nos demuestra que el 100% del espacio muestral considera que realmente si están interrelacionados y mucho más en la toma de decisiones en la empresa, esta pregunta se le aplico al 100% de la muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 12. ¿Qué información es de vital importancia para el área de Administración con respecto a recursos humanos?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Perfiles de Puesto	7	35%
Cantidad de Empleados	3	15%
Evaluaciones de desempeño de personal	11	55%
Remuneraciones o salarios	9	45%
Total	20	

Fuente: Elaboración Propia

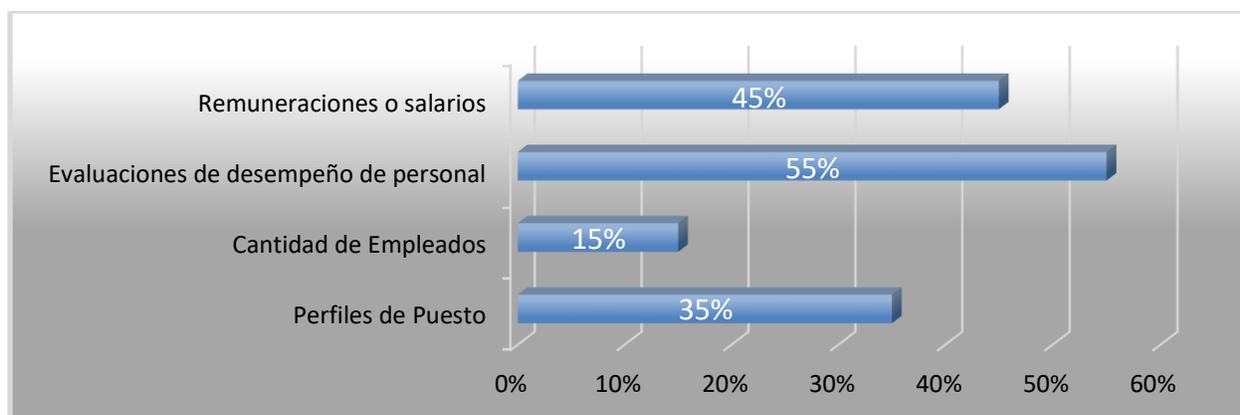


Figura 17. Información es de vital importancia para el área de Administración con respecto a recursos humanos

Fuente: Elaboración Propia

En la gráfica anterior el porcentaje fue calculado en base al número de la muestra entre la cantidad de las opciones presentadas y la evaluación del desempeño es la más importante con un 55%, en segundo lugar las remuneración son de vital importancia con un 45% y por debajo, la información de los perfiles de puesto se muestra con 35% y el número de empleados con 15%, esta pregunta se le aplico al 100% de la muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 13. ¿Por qué es útil la información contable para los administradores en la organización?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Nuevas contrataciones	7	35%
Proyecciones de costo de personal	6	30%
Reducciones de Personal	2	10%
Evaluación y toma de decisiones	11	55%
Reducción de costos	5	15%
Total		

Fuente: Elaboración Propia

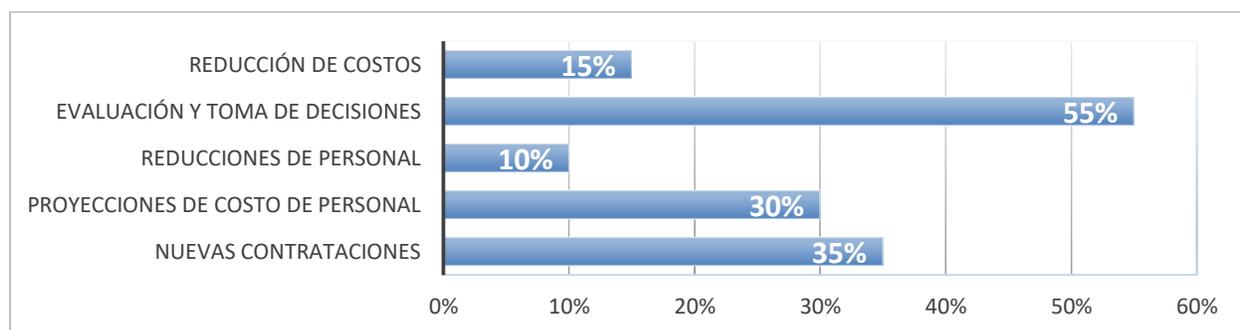


Figura 18. Utilidad de la información contable

Fuente: Elaboración Propia

En la gráfica anterior el porcentaje fue calculado en base al número de la muestra entre la cantidad de las opciones presentadas es por esto que la gráfica nos muestra la información más útil de contabilidad para la administración evaluación y la toma de decisiones con un 65%, seguida de esta están las nuevas contrataciones con 35% y en tercer lugar las proyecciones de costo de personal, esta pregunta se le aplico al 100% de la muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 14. ¿Se siente motivado en su actual puesto de trabajo?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	13	65%
No	7	35%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

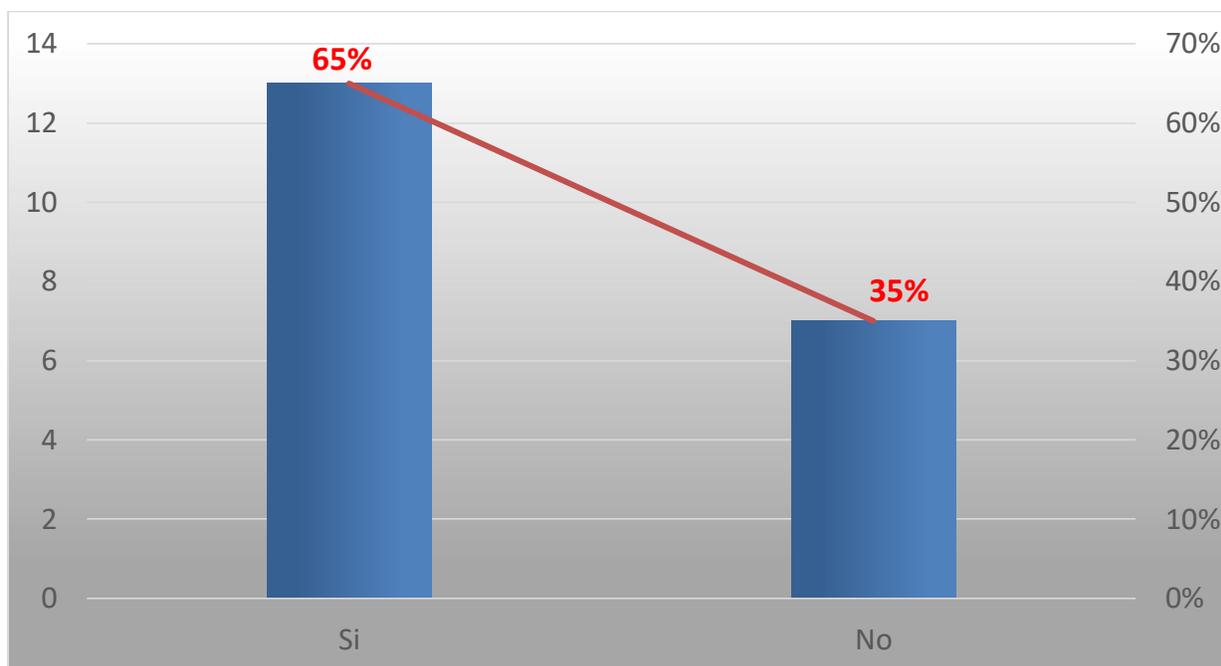


Figura 19. Motivación en su lugar de trabajo

Fuente: Elaboración Propia

El 65% de los entrevistados considera que se siente motivado en su actual lugar de trabajo, mientras que el 35% considera que no se siente motivado, esta pregunta se le aplico al 100% de la muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 15. ¿Considera que el área de recursos humanos soluciona a tiempo sus necesidades?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	7	35%
No	13	65%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

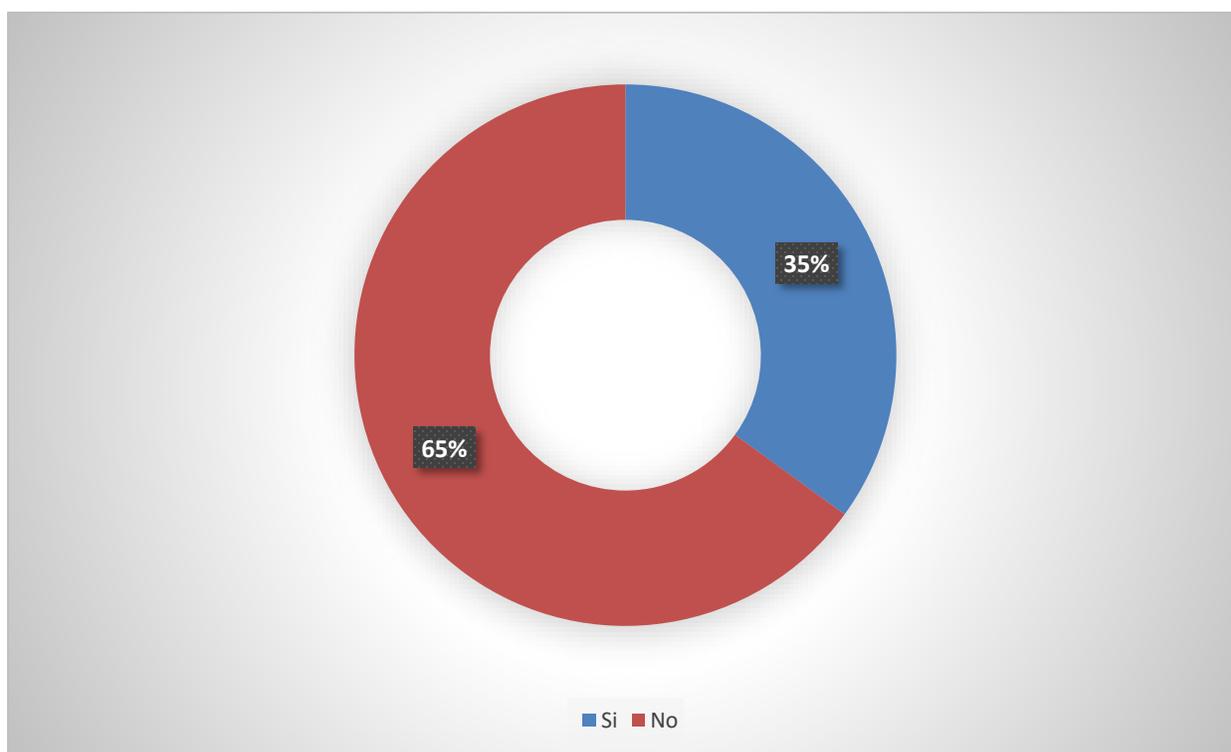


Figura 20. Solución a tiempo de las necesidades

Fuente: Elaboración Propia

Según los resultados obtenidos un 65% de las personas considera que recursos humanos no solucionan a tiempo sus necesidades, mientras que el 35% opina que sí, esta pregunta se le aplicó al 100% de la muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 16. ¿Se siente con estabilidad laboral en su trabajo?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	11	55%
No	9	45%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

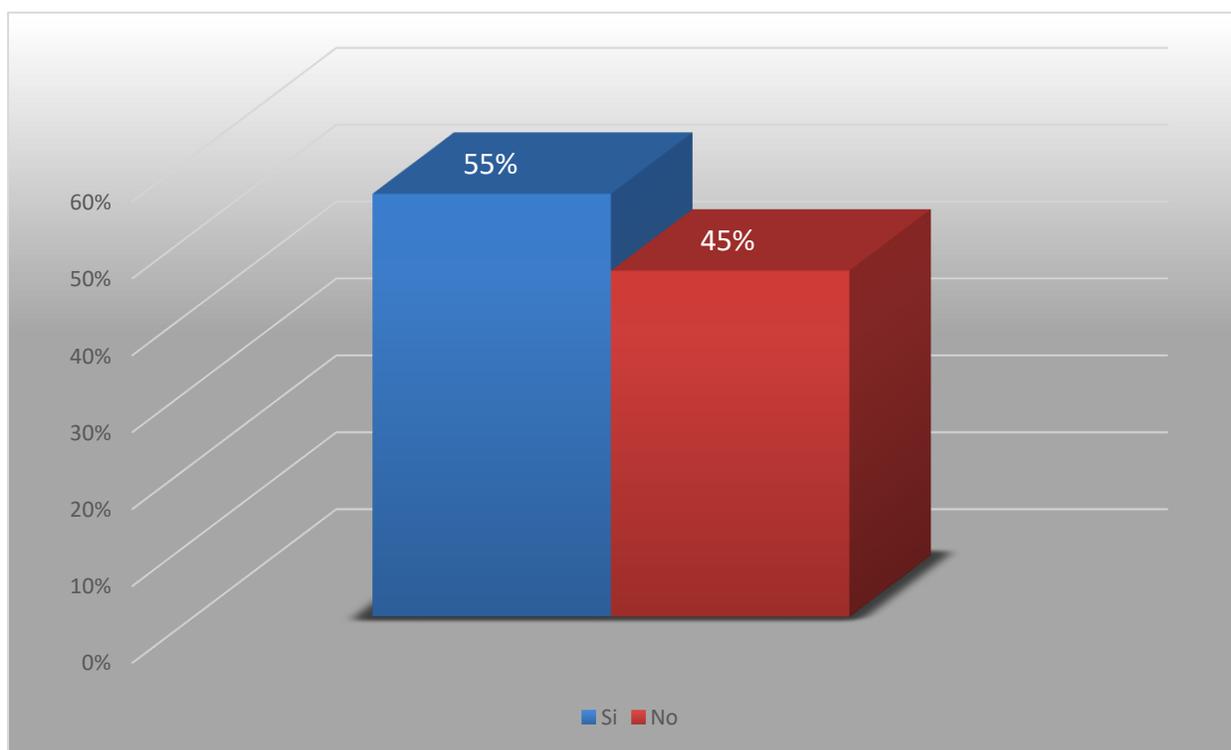


Figura 21. Estabilidad en el lugar de trabajo

Fuente: Elaboración Propia

El 55% de los entrevistados considera que existe estabilidad en su actual lugar de trabajo, mientras que el 45% considera que no existe estabilidad, esta pregunta se le aplico al 100% de la muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 17. ¿Considera usted que trabaja en equipo con su jefe y compañeros?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	12	60%
No	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

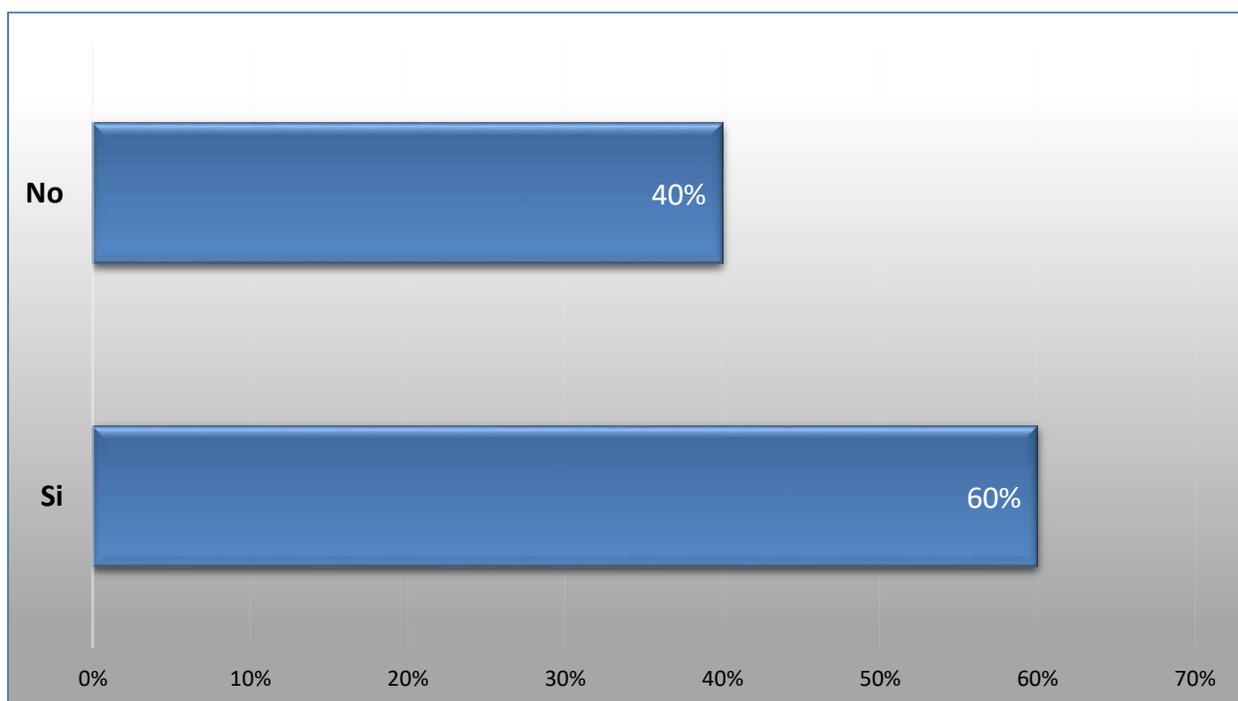


Figura 22. Trabajo en equipo

Fuente: Elaboración Propia

El 60% de los empleados consideran que si realizan un trabajo en equipo con su jefe y compañeros dentro de la organización pero el 40% opina que no considera que realiza un trabajo en equipo con el Jefe y compañeros, esta pregunta se le aplico al 100% de la muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 18. ¿Tiene bien definidas sus funciones en su lugar de trabajo?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	7	35%
No	13	65%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia.

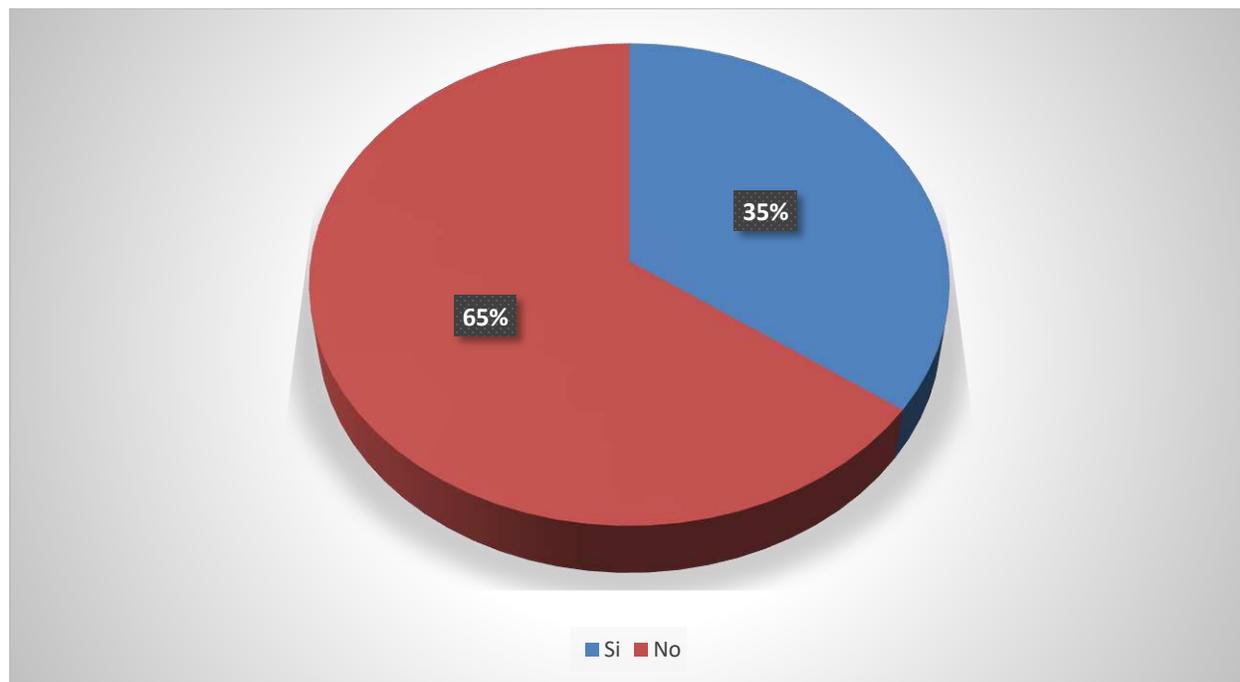


Figura 23. Funciones bien establecidas.

Fuente: Elaboración Propia

El 65% de las personas entrevistadas respondieron que no tienen bien definida las tareas o funciones que realizan en la organización, mientras que el otro 35% considera que sí, esta pregunta se le aplico al 100% de la muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 19. ¿Sueldo en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	9	45%
No	11	55%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

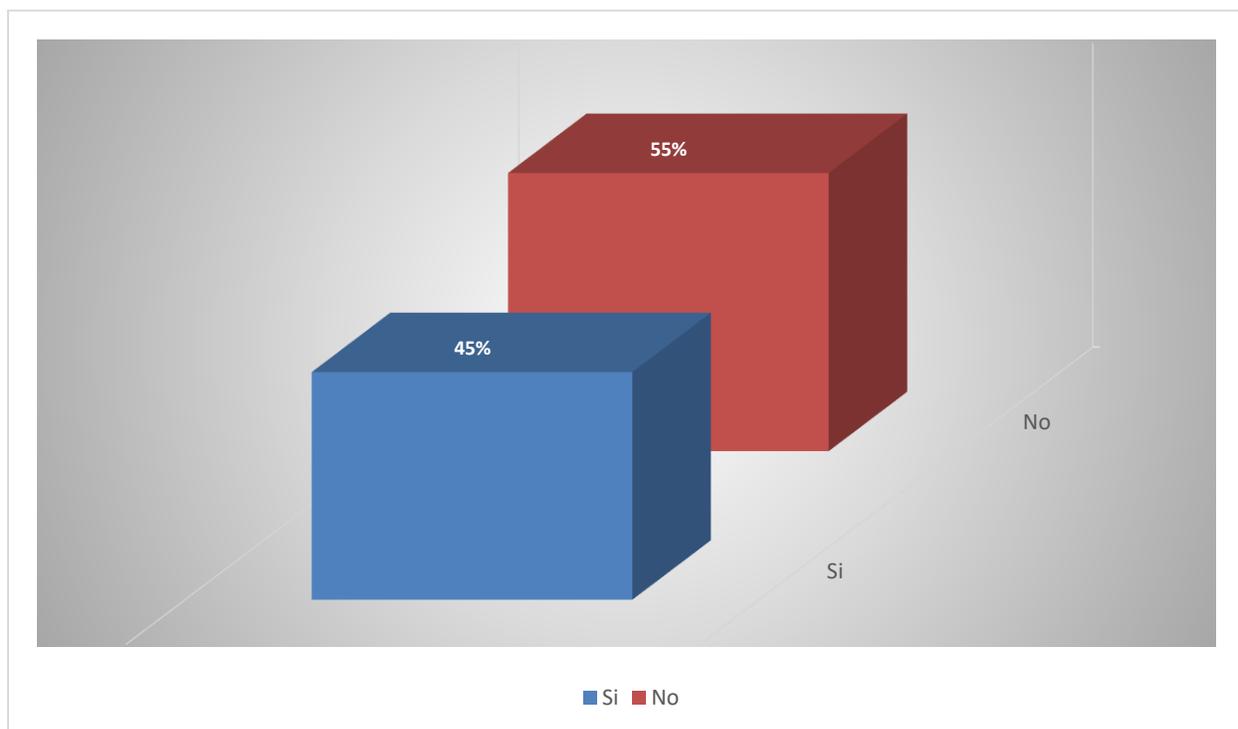


Figura 24. Sueldo de acorde a la situación de la empresa

Fuente: Elaboración Propia

Según la gráfica presentada el 45% percibe que su sueldo está en consonancia con la situación actual de la empresa por otro lado el 55% no está de acuerdo con sueldo debido a la posición de la empresa, esta pregunta se le aplico al 100% de la muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 20. ¿Existe buena comunicación de arriba a abajo entre jefes y subordinados?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	7	35%
No	13	65%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

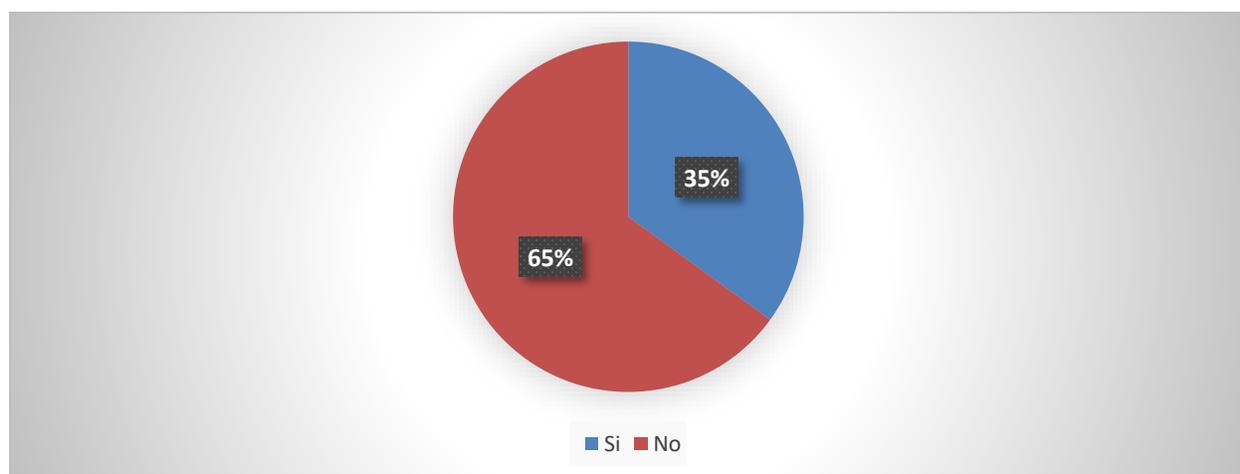


Figura 25. Comunicación entre jefes y subordinados

Fuente: Elaboración Propia

Según la gráfica anterior podemos analizar que el 65% del espacio muestral indica que no existe una buena comunicación entre el jefe y sus subordinados en cuanto a sus directrices por lo que puede ser una desventaja competitiva en el mercado, esta pregunta se le aplico al 100% de la muestra lo cual fue a 20 casos.

Tabla 21. ¿Qué tan frecuente es capacitado por parte de la organización?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Diario	0	0%
Semanal	0	0%
Mensual	2	10%
Trimestral	3	15%
Semestral	1	5%
Anual	7	35%
Nunca	7	35%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

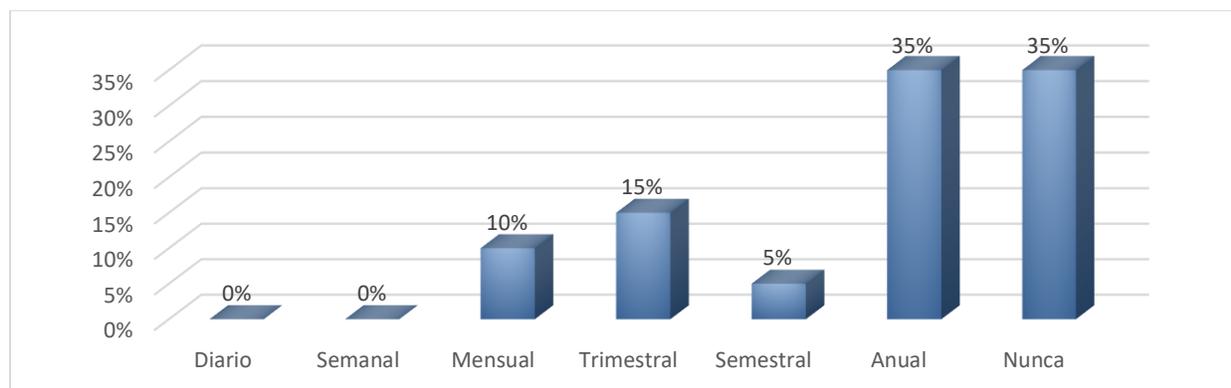


Figura 26. Frecuencia de capacitación al personal

Fuente: Elaboración Propia.

Según la gráfica presentada solo algunas personas son capacitadas en una forma regular, sin embargo el 70% menciona que es anual o nunca son capacitados en general como empleados de la empresa, esta pregunta se le aplico al 100% de la muestra lo cual fue a 20 casos.

6.1.1 Análisis general de la encuesta

Al realizar el análisis de la encuesta se considera de mucha importancia la gestión de recursos humanos sin embargo llama la atención el tiempo de respuesta que se tiene con respecto a requerimientos que el personal hace, el cual es del 55% equivalente a 1 semana, por otro lado también notamos que el personal en esta institución asume que evaluación del desempeño y la toma de decisiones son de muchas relevancia en la organización con 55%.

6.2 Entrevistas

Esta técnica se utilizó con el fin de poder analizar qué aspectos son importantes para las áreas de Administración y Contabilidad con respecto al área de recursos humanos, y así saber cómo se interrelacionan en la organización. De la muestra que se seleccionó para el estudio se le aplicó la prueba a una persona que es el administrador de general y la contadora de la organización.

Tabla 22. ¿Qué relación tiene el área de Administración con recursos humanos?

Descripción	No. De Casos
El área de recursos humano y Administración se relacionan de una manera muy directa en cuanto a los procesos administrativos, como ser Planeación, organización, dirección y control.	1
El recurso humano de una empresa es muy importante e influye mucho en el éxito que esta pueda tener, área de Recursos humano y Administración controlan los esfuerzos de los miembros de la organización para alcanzar las metas y objetivos.	

Descripción	No. De Casos
<p>El administrador juntamente con el área de Recursos Humanos establece las normas de desempeño de los integrantes de la organización, miden el desempeño actual y lo comparan con las normas establecidas, así como tomar medidas para corregir el desempeño que no cumpla con estas normas. También controla la organización de los recursos y comparan lo planeado con lo real para que se pueda utilizar, Vigilan el cumplimiento de las obligaciones legales de la organización y de las reglas, políticas, normas y procedimientos internos. Se controla la adecuada administración de las prestaciones que se tienen dentro de la empresa.</p>	

Fuente: Elaboración Propia

En la administración se tiene bien claro las funciones que como empresa se deben hacer, por lo tanto este conocimiento debe tenerlo bien claro el área de recursos humanos.

Tabla 23. ¿Cuál es el método más utiliza el área administrativa para solicitar información al área de recursos humanos?

Descripción	No. De Casos
<p>El método que generalmente utilizamos es vía correo o por escrito al momento de solicitar información, ya que siempre es bueno tener un respaldo de situaciones relevantes en la organización ya sea digital o por escrito.</p>	1

Fuente: Elaboración Propia

Según las respuesta del administrador existen muchos métodos y depende mucho de la situación en que se presentan, en el caso de ellos esta desde él envió de un correo hasta peticiones verbales que son en casos extremos lo cual es cuando no se tiene el tiempo para redactar un email, hay

que tener en cuenta que en el caso de estas peticiones no queda ningún respaldo que compruebe el porqué de la acción hecha.

Tabla 24. ¿Cuál es el procedimiento a seguir para realizar una contratación en la organización?

Descripción	No. De Casos
<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar los medios como ser redes sociales para anunciar la plaza, y que lo interesados envié su hoja de vida vía correo • Se revisan y evalúan los curriculums enviados para la vacante y se realiza una preselección de candidatos. • Se llama vía teléfono a las personas preseleccionadas • Se llena la solicitud de empleo • Se realiza una entrevista con el administrador y el coordinador de programa donde se mide la habilidades y destrezas que la persona tienen y si son aptas para la vacante • Se llama al candidato seleccionado para su contratación 	1

Fuente: Elaboración Propia

Según datos recabados por el administrador de la organización, analizamos que ya se tienen parámetros establecidos para una contratación de personal en cualquier plaza vacante dentro de Ministerios Cristianos de Mayordomía y su instrumento es la entrevista.

Tabla 25. ¿Quién realiza las contrataciones en la organización?

Descripción	No. De Casos
En Ministerios Cristianos de Mayordomía las tareas de contratación las realiza el administrador de la organización.	1

Fuente: Elaboración Propia

Dada la respuesta anterior solo el administrador puede realizar esta acción ya que él es la máxima autoridad dentro de la organización.

Tabla 26. ¿Cómo impacta en la toma de decisiones la información requerida a recursos humanos por parte de la administración?

Descripción	No. De Casos
Impacta de manera positiva ya que la información que genera recursos humanos es de vital importancia en relación a los procesos administrativos y toma de decisiones, por lo cual dicha información debe estar a la mano en cualquier momento requerido por los directivos.	1

La información gestionada por recursos humanos es una de las partes más importantes dentro de la organización ya que son el pilar en la toma de decisiones dentro de la organización.

Tabla 27. ¿Cómo considera que se podría mejorar la gestión de recursos humanos?

Descripción	No. De Casos
En la organización existen muchas deficiencias, sin embargo ayudaría mucho la capacitación y crear mecanismos que ayuden a automatizar procesos que generalmente requieren mucho tiempo.	1

Fuente: Elaboración Propia

Para mejorar la gestión de recursos humanos sería importante crear procesos que ayuden a mejorar las tareas realizadas ya que el factor tiempo es el que hace que no se soluciones los problemas a tiempo.

Tabla 28. ¿Qué relación tiene el área recursos humanos con contabilidad?

Descripción	No. De Casos
El área de contabilidad es crucial en una organización, pues es la única área que brinda un panorama sobre la situación financiera de la empresa, por tal razón esta información impacta en la toma de decisiones administrativas y recursos humanos como ser: reducción de personal, contrataciones, movimientos de personal, aumentos de salarios, entre otros.	1

Fuente: Elaboración Propia

Esta parte es crucial ya que sin la parte contable de la empresa no se pueden tomar decisiones ya que el área de Contabilidad es el que sabe cómo está la parte financiera de la organización.

Tabla 29. ¿Con que frecuencia se pide información al área de contabilidad?

Descripción	No. De Casos
Todo depende de las situaciones que se presenten, sin embargo con respecto al área contable se pide información una vez al mes.	1

Fuente: Elaboración Propia

Según la información recopilada la información de contabilidad debe estar al día, ya que es una de las áreas donde más se pide información, pues es de aquí donde se parte para cualquier gestión económica que se requiera.

6.2.1 Análisis general de la entrevista

Según información recaudada por la entrevista al administrador y contador general de la organización podemos mencionar que los procesos que se realizan entre Administración, Contabilidad y Recursos humanos están muy relacionados en el diario de la empresa, por lo cual deben de estar bien definidos para el buen funcionamiento de la organización.

6.3 Cuestionario

Esta sección se realizó con el fin de poder analizar qué tanta resistencia al cambio hay en la organización con respecto a la tecnología y así poder determinar que procesos pueden ser atractivos de acorde a la empresa.

Tabla 30. ¿Cree que la tecnología es parte esencial en la evolución de la empresa?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	19	95%
No	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

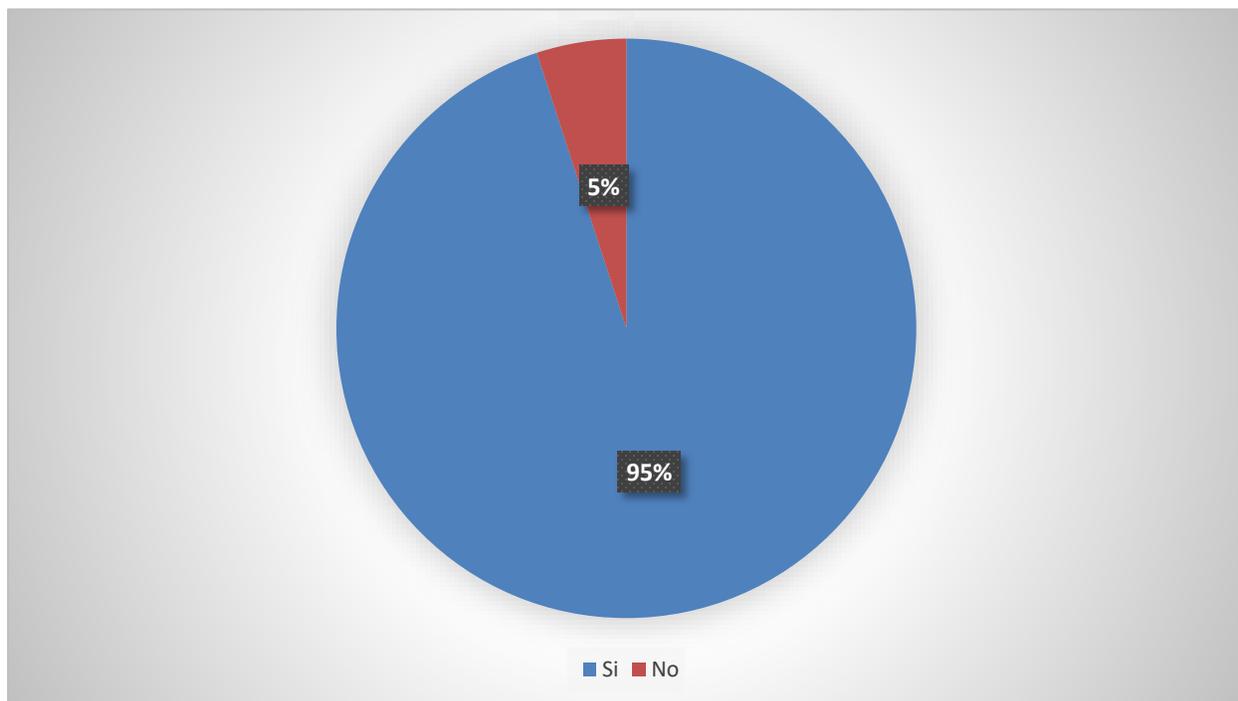


Figura 27. ¿La tecnología es parte esencial en la empresa?

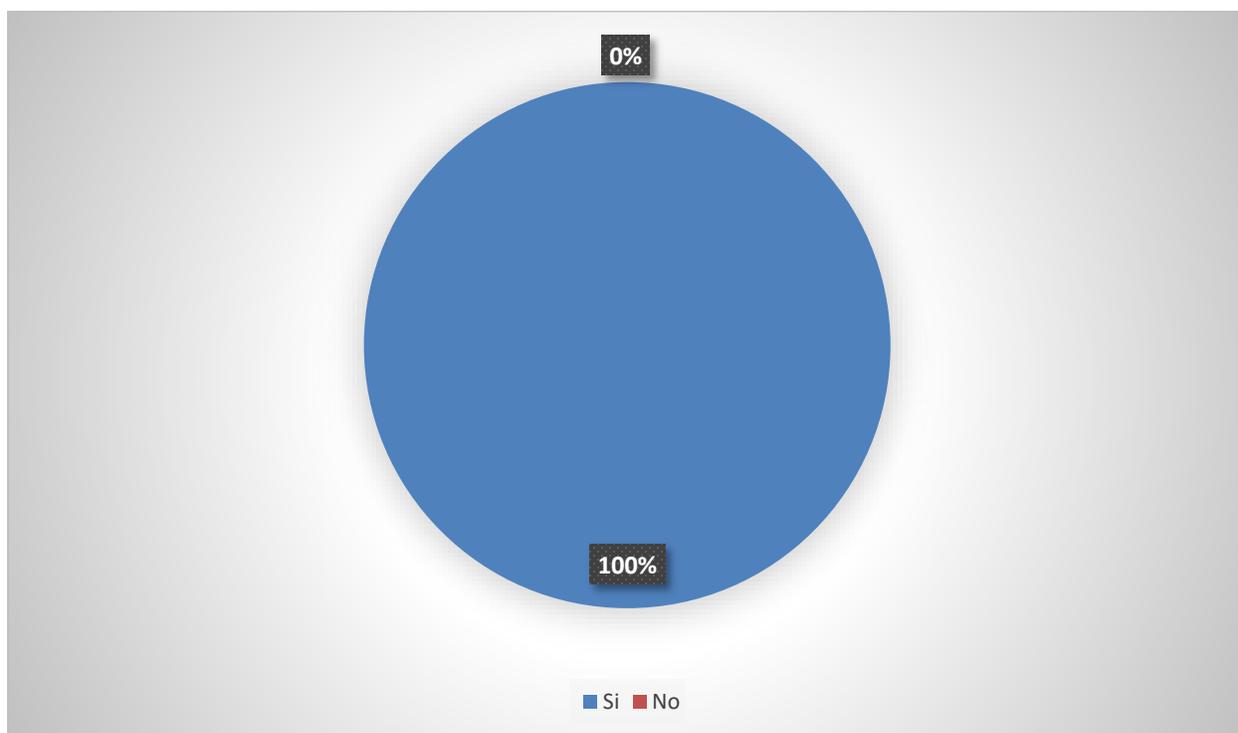
Fuente: Elaboración Propia

Según lo mostrado en la gráfica el 95 % de la población cree que la tecnología es parte de la evolución de una empresa.

Tabla 31. ¿Estaría dispuesto a utilizar un sistema para realizar peticiones al área de recursos humano?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	20	100%
No	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

Según los datos mostrados el 100% de la muestra estaría dispuesta a utilizar un sistema para peticiones al área de Recursos humanos en Ministerios Cristianos de Mayordomía.

Tabla 32. ¿Considera que es bueno para la empresa automatizar los procesos actuales de recursos humanos?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	18	90%
No	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia

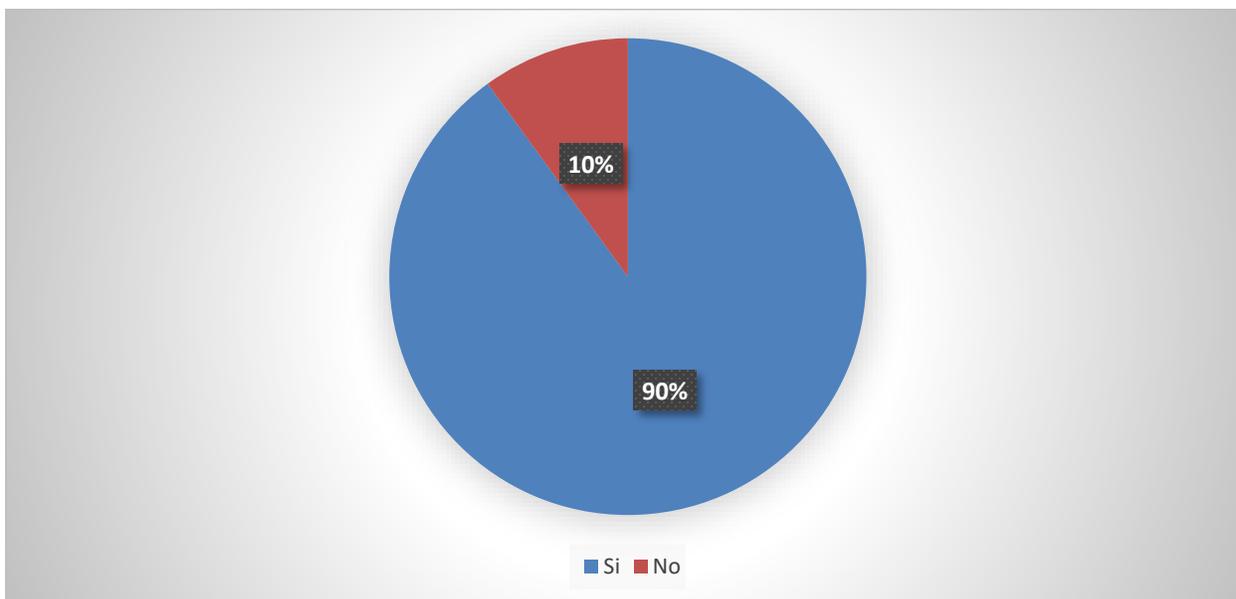


Figura 28. Procesos automatizados en la empresa

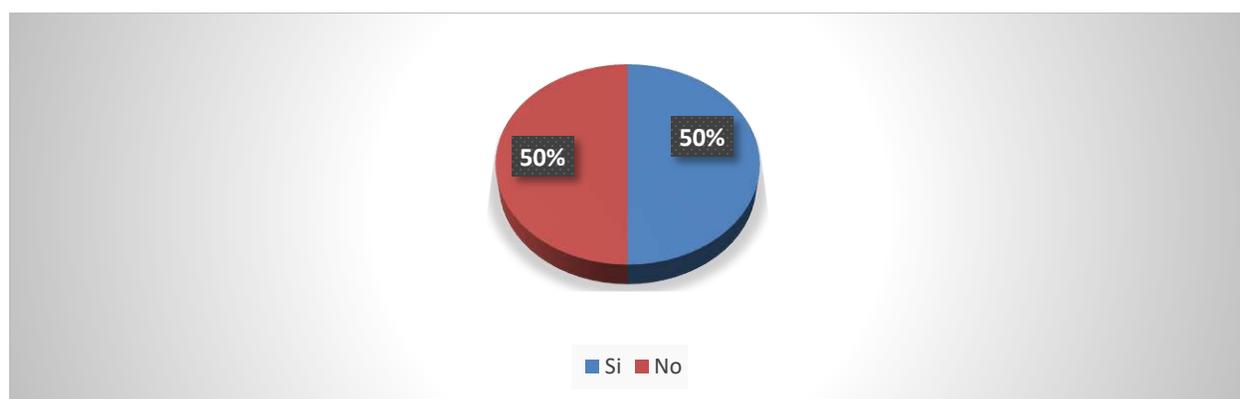
Fuente: Elaboración Propia

Según lo mostrado en la gráfica el 90% piensa que sería bueno implementar procesos automatizados dentro de la organización para mejorar los procesos.

Tabla 33. *¿Obtiene retroalimentación de sus derechos laborales como ser voucher, vacaciones u otros?*

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	10	50%
No	10	50%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

Según la población el 50% recibe retroalimentación de sus derechos laborales como ser voucher, vacaciones etc. por otro lado el 50% restante no recibe nada.

6.3.1 Análisis general del cuestionario

La herramienta de los cuestionarios se logró constatar que una buena administración de recursos humanos influye en el desarrollo de empresa y que si se necesita un cambio para el mejoramiento del mismo, el personal no está renuente a cambios sino que está en toda la disposición de ajustarse a las mejores que puedan ayudar en sus demandas que se le hacen a recursos humanos

VII. CONCLUSIONES

Se identificaron los procesos entre el área administrativa y de Recursos Humanos la cual permitirá a la organización tener la capacidad de agilizar sus procesos internos incrementando su efectividad al momento de gestionar la información entre estas áreas.

No existe una fluidez de información entre Administración, Contabilidad, y Recursos humanos ya que no se cuenta con el personal para esta área y en ocasiones el personal que hace esta labor no es suficiente, puesto que al momento de tomar decisiones el área administrativa, no cuenta con la información en tiempo y forma de los recursos humanos.

Los procesos que involucran contabilidad y recursos humanos no están bien definidos, por lo que el tiempo es factor importante para el área de administrativa en la toma de decisiones en la organización.

Al analizar los resultados se pudo constatar que no se tiene un buen ambiente en el sentido de tener comunicación con sus jefes, además, el resultado fue una alta insatisfacción por los empleados, en relación al ambiente laboral.

Se logró identificar los problemas más comunes que se generan entre el personal y el área de Recursos humanos en la organización, en base a esto se pretende corregir o eliminar estas causas para mejorar el rendimiento y obtener una mayor capacidad de respuesta por parte de recursos humanos.

VIII. RECOMENDACIONES

La organización necesita la creación de un área de Recursos humanos para la recolección de datos e identificar la información necesaria para lograr crear los procesos necesarios entre el personal y la organización

Desarrollar mecanismos de evaluación por medio del personal, para lograr identificar cuáles son las actividades más importantes que deben realizar recursos humanos, obteniendo un mejor control en la parte administrativa de la organización.

Establecer un método de comunicación periódica entre el área de Administración y el área de Recursos humanos para lograr identificar que necesidades y procesos establecidos con el fin de lograr una mejor gestión de procesos en la organización.

Diseñar perfiles de puestos para cada una de las áreas dentro de la organización para una mejor contratación de personal.

Desarrollar un sistema informático el cual realice todas las actividades establecidas por los procesos, para obtener una administración de recursos humanos óptima y lograr un mejor rendimiento en la organización, obteniendo así confidencialidad, seguridad e integridad de la información que con el método actual no se logra tener.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar-Barojas, S. (2005). *Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud*.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48711206>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Octava EDICIÓN). MCGRAW-HILL.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Novena edición). MCGRAW-HILL.

contributors, phpMyAdmin. (s. f.). *PhpMyAdmin*. phpMyAdmin. Recuperado 15 de mayo de 2020, de <https://www.phpmyadmin.net/>

contributors, M. O., Jacob Thornton, and Bootstrap. (s. f.). *Bootstrap*. Recuperado 15 de mayo de 2020, de <https://getbootstrap.com/>

CSS. (s. f.). Documentación web de MDN. Recuperado 15 de mayo de 2020, de

<https://developer.mozilla.org/es/docs/Web/CSS>

Decenzo,Coulter, R. (2013). *Fundamentos de las Administración* (OCTAVA EDICIÓN).

PEARSON. https://www.academia.edu/28751366/Fundamentos_de_administracion_-_Stephen_P._Robbins.pdf

Dessler, G. (2009). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS* (DECIMOPRIMERA EDICIÓN). PEARSON.

Hernández, Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación* (a quinta edición). MCGRAW-HILL.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014).

Metodología de la investigación (Sexta edición). McGRAW-HILL.

HTML. (s. f.). Documentación web de MDN. Recuperado 15 de mayo de 2020, de

<https://developer.mozilla.org/es/docs/Web/HTML>

Huertas Jiménez, R. (2015). *ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y SOCIAL MEDIA*

[UNIVERSIDAD DE MÁLAGA].

https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/11699/TD_HUERTAS_JIMENEZ_R

[ocio.pdf?sequence=1](https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/11699/TD_HUERTAS_JIMENEZ_R)

Hurtado, Cuartas, D. (2008). *Principios de la administración* (1ª. Edición). ITM.

<https://books.google.hn/books?id=1Fp55->

[1oXv8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&](https://books.google.hn/books?id=1Fp55-1oXv8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

[q&f=false](https://books.google.hn/books?id=1Fp55-1oXv8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

js.foundation, J. F.-. (s. f.). *JQuery*. Recuperado 15 de mayo de 2020, de <https://jquery.com/>

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y*

empresarial (14ª edición). McGRAW-HILL.

Meza, V. (2019). Las ONG. *Diario La Prensa*.

<https://www.laprensa.hn/opinion/columnas/1300332-412/las-ong>

MUÑOZ ESPINO, J. A. (2012). *LA ORGANIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS*

HUMANOS [UNIVERSIDAD DE MURCIA].

https://www.um.es/c/document_library/get_file?uuid=ae67b4e1-bc37-4f07-a6e2-

[96b7aaa8816b&groupId=15559](https://www.um.es/c/document_library/get_file?uuid=ae67b4e1-bc37-4f07-a6e2-96b7aaa8816b&groupId=15559)

MySQL :: MySQL 8.0 Reference Manual: 1 Información general. (s. f.). Recuperado 15 de mayo de 2020, de <https://dev.mysql.com/doc/refman/8.0/en/introduction.html>

PHP: ¿Qué es PHP? - Manual. (s. f.). Recuperado 15 de mayo de 2020, de <https://www.php.net/manual/es/intro-what-is.php>

Pilar, E. E. (2005). *Medicina humanitaria*. Ediciones Díaz de Santos.

Real Academia Española. (s. f.). *Real Academia Española*. Recuperado 1 de marzo de 2020, de <https://www.rae.es/>

Reza Trosino, J. C. (2019). *El gerente efectivo. Los fundamentos de la Administración, el trabajo en ...* —Google Libros.

<https://books.google.hn/books?id=GQunDwAAQBAJ&lpg=PP1&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>

RUSTOM J., A. (2012). *ESTADISTICA DESCRIPTIVA, PROBABILIDAD E INFERENCIA*.

Facultad de Ciencias Agronómicas Universidad de Chile. <http://www.agren.cl/estadistica/>

Según URSAC más de 16 mil fundaciones y ONG operan en Honduras. (s. f.). Diario El Heraldo.

Recuperado 26 de febrero de 2020, de <https://www.elheraldo.hn/pais/571632-214/segun-ursac-mas-de-16-mil-fundaciones-y-ong-operan-en-honduras>

Welcome! - The Apache HTTP Server Project. (s. f.). Recuperado 15 de mayo de 2020, de <https://httpd.apache.org/>

XAMPP Installers and Downloads for Apache Friends. (s. f.). Recuperado 15 de mayo de 2020, de <https://www.apachefriends.org/es/index.html>

ANEXOS

A.1. Instrumentos Utilizados en la Investigación

A.1.1 Encuesta

Tabla 34. Encuestas realizadas al todo el personal

Preguntas y Opciones de respuesta
<p>¿Genero de los encuestados?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Masculino <input type="radio"/> Femenino
<p>¿Qué edad tiene?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Entre 18 a 25 años <input type="radio"/> Entre 26 a 35 años <input type="radio"/> Entre 36 a 60 años <input type="radio"/> Mayor de 60
<p>¿Qué Nivel Educativo tiene?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Primaria completa <input type="radio"/> Primaria Incompleta <input type="radio"/> Secundaria completa <input type="radio"/> Secundaria incompleta <input type="radio"/> Nivel Superior completo <input type="radio"/> Nivel superior Incompleto
<p>¿Se siente orgulloso de pertenecer a su empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Si

Preguntas y Opciones de respuesta

- No

¿Considera que la gestión de recursos humanos es importante en las empresas?

- Si
- No

¿Cómo califica la gestión del área de Recursos humanos en la organización?

- Mala
- Regular
- Buena

¿Qué practica cree que debería ser la más importante en un área de Recursos humanos?

- Reclutamiento, selección y sucesión
- Administración del desempeño
- Recompensas y reconocimientos
- Comunicación
- Capacitación
- Desarrollo de liderazgo

¿Qué tiempo de respuesta promedio se tarda el área de Recursos humanos en dar solución a requerimientos del personal de la organización?

- 1 día
- 2 días
- 1 semana
- 1 mes

¿Para qué es útil la información contable para los administradores en la organización?

- Nuevas contrataciones

Preguntas y Opciones de respuesta

- Proyecciones de costo de personal
- Reducciones de Personal
- Evaluación y toma de decisiones
- Reducción de costos

¿Se siente motivado en su actual puesto de trabajo?

- Si
- No

¿Considera que el área de Recursos humanos soluciona a tiempo sus necesidades?

- Si
- No

¿Se siente con estabilidad laboral en su trabajo?

- Si
- No

¿Considera usted que trabaja en equipo con su jefe y compañeros?

- Si
- No

¿Tiene bien definidas sus funciones en su lugar de trabajo?

- Si
- No

¿Sueldo en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa?

- Si
- No

Preguntas y Opciones de respuesta

¿Existe buena comunicación de arriba a abajo entre jefes y subordinados?

- Si

No

¿Qué tan frecuente es capacitado por parte de la organización?

- Diario
- Semanal
- Mensual
- Trimestral
- Semestral
- Anual
- Nunca

¿Qué tiempo de respuesta promedio se tarda el área de Recursos humanos en dar solución a requerimientos del personal de la organización?

- 1 día
- 2 días
- 1 semana
- 1 mes

¿El área de contabilidad y recursos humanos son de alto impacto en la toma de decisiones de la organización?

- Si
- No

¿Qué información es de vital importancia para el área de Administración con respecto a Recursos humanos?

Preguntas y Opciones de respuesta

- Perfiles de Puesto
- Cantidad de Empleados
- Evaluaciones de desempeño de personal
- Remuneraciones o salarios

Fuente: Elaboración Propia

A.1.2 Entrevista

Tabla 35. Entrevistas realizadas al personal

Preguntas
¿Qué relación tiene el área de Administración con Recursos humanos?
¿Cuál es el método más utiliza el área administrativa para solicitar información al área de recursos humanos?
¿Cuál es el procedimiento a seguir para realizar una contratación en la organización?
¿Quién realiza las contrataciones en la organización?
¿Cómo impacta en la toma de decisiones la información requerida a Recursos humanos por parte de la administración?
¿Cómo considera que se podría mejorar la gestión de recursos humanos?
¿Qué relación tiene el área recursos humanos con contabilidad?
¿Con que frecuencia se pide información al área de contabilidad?

Fuente: Elaboración Propia

A.1.3 Cuestionario

Tabla 36. Cuestionario realizado al personal

Preguntas y Opciones de respuesta
<p>¿Cree que la tecnología es parte esencial en la evolución de la empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Si<input type="radio"/> No
<p>¿Estaría dispuesto a utilizar un sistema para realizar peticiones al área de recursos humano?</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Si<input type="radio"/> No
<p>¿Considera que es bueno para la empresa automatizar los procesos actuales de recursos humanos?</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Si<input type="radio"/> No
<p>¿Obtiene retroalimentación de sus derechos laborales como ser voucher, vacaciones u otros?</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Si<input type="radio"/> No

Fuente: Elaboración Propia

A.2. Factibilidad del Proyecto

A.2.1 Técnica

Tabla 37. Descripción de Hardware

No.	Elemento	Especificaciones
1	Servidor	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modelo: Dell PowerEdge T40. ➤ Procesador: Intel Xeon E-2224G 3.5GHz ➤ Ram: 8 GB ➤ Disco duro: 1TB.
1	Desktop	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modelo: Dell Optiplex 3070 SFF ➤ Procesador: Core I3-9100 ➤ Ram: 4 GB ➤ Disco duro: 1 TB
1	Laptop	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modelo: Dell Inspiron ➤ Procesador: Core I3-7020u ➤ Ram: 4 GB ➤ Disco Duro: 500 GB

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 38. Descripción del Software

No.	Elemento	Especificaciones
1	Windows Server	Windows server 2012 Estándar
1	Gestor de Base de datos	MySQL

No.	Elemento	Especificaciones
1	Servidor Web	Apache 2.4
1	Google Chrome	Versión 80.0.3987.132 o superior
2	Windows OS	Windows 10

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 39. Descripción de Telecomunicaciones

No.	Elemento	Especificaciones
1	Conexión Internet	Velocidad de 50 MB
1	Conexión LAN	UTP Categoría 5
1	Conexión Wifi	IEEE 802.11g

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 40. Descripción de recurso humano

No.	Elemento	Especificaciones
1	Usuario del sistema	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manejo de Internet ➤ Conocimientos sobre uso de computadoras ➤ Manejo mínimo en navegación web. ➤ Conocimiento de office. ➤ Conocimiento medio sobre computadoras ➤ Conocimiento de soluciones informática

Fuente: Elaboración Propia

A.2.2 Operativa

La empresa debe contar con un área debidamente acondicionada en donde el equipo donde se va gestionar el sistema funciona de la forma más óptima ya que aquí se guardara toda la información de los empleados, en este sentido la organización cuenta con el hardware y software para la implementación de la solución informática, así como el conocimiento necesario del personal que labora, para el uso correcto del sistema.

A.2.3 Económica

Tabla 41. Descripción económica hardware

No.	Elemento	Cantidad	Precio	Valor	Adquisición
1	Servidor	1	21,246.25 Lps.	21246.25 Lps.	0
2	Laptop	1	11,621.90 Lps.	11621.90 Lps.	0
3	Desktop	1	18,402.30 Lps.	18402.30 Lps.	0
Total				51,270.45 Lps.	0

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 42. Descripción económica software

No.	Elemento	Cantidad	Precio	Valor	Adquisición
1	Windows Server	1	24,183.36 Lps.	24,183.36 Lps.	0
2	Windows OS	2	7,190.32 Lps.	14,380.64 Lps.	0
3	MySQL	1	0	0	0
4	Servidor Web	1	0	0	0

No.	Elemento	Cantidad	Precio	Valor	Adquisición
5	Google Chrome	0	0	0	
Total				38,564 Lps.	0

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 43. Descripción económica telecomunicaciones

No.	Elemento	Cantidad	Precio	Valor	Adquisición
1	Conexión a Internet	1	1,244 Lps.	1,244 Lps.	0
Total				1,244 Lps.	0

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 44. Descripción económica Recurso humano

No.	Elemento	Meses	Salario	Total	Adquisición
1	Usuario del sistema	12	12,000 Lps.	144,000 Lps.	0
Total				144,000 Lps.	0

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 45. Cuadro de Resumen

Elemento	Valor	Nueva Adquisición
Hardware	51,270.45 Lps.	0
Software	38,564 Lps.	0
Telecomunicaciones	1,244 Lps.	0
Recursos Humanos	144,000 Lps.	0
Total	235,078.45 Lps.	0

Fuente: Elaboración Propia

A.3. Lista de Requerimientos del Sistema

Tabla 46. Cuadro de requerimientos

#	Modulo	Casos de uso	Descripción
1	Autenticación	Ingresar nombre usuario	Permite ingresar el nombre de usuario para autenticar
		Ingresar contraseña	Permite ingresar la contraseña de usuario para autenticar
2	Administración	Mostrar registros	Muestra información en cada tabla independiente
		Agregar registros	Agrega nuevos registros en cada tabla independiente

#	Modulo	Casos de uso	Descripción
		Modificar registros	Modifica información en cada tabla independiente
		Borrar registros	Elimina información en cada tabla independiente
		Buscar registros	Busca información en cada tabla independiente
3	Nomina	Mostrar nomina	Muestra información de la nomina
		Agregar nomina	Agrega nuevos registros en nomina
		Modificar nomina	Modifica información de la nomina
		Buscar nomina	Busca información de la nomina
		Asignar Rol	Asignar rol de empleado
		Desactivar empleado	Cambiar el estado a inactivo
4	Deducciones	Mostrar deducciones	Muestra información de las deducciones
		Agregar deducciones	Agrega nueva información de las deducciones

#	Modulo	Casos de uso	Descripción
		Modificar deducciones	Modifica información de las deducciones
		Buscar deducciones	Busca información de las deducciones
5	Permisos y vacaciones	Mostrar permisos y vacaciones	Muestra permisos y vacaciones
		Agregar permisos y vacaciones	Agrega permisos y vacaciones
		Modificar permisos y vacaciones	Modifica permisos y vacaciones
		Borrar permisos y vacaciones	Elimina permisos y vacaciones
		Buscar permisos y vacaciones	Busca permisos y vacaciones
6	Detalle de Planilla	Mostrar detalle de planilla	Muestra detalle de planilla
		Agregar detalle de planilla	Agrega detalle de planilla
		Modificar detalle de planilla	Modifica detalle de planilla
		Buscar detalle de planilla	Busca detalle de planilla
7	Generación de Constancias	Mostrar	Muestra la información de la constancia generada.
		Imprime constancias laborales	Imprime información de constancias

#	Modulo	Casos de uso	Descripción
8	Reportes	Mostrar Reportes	Mostrar reportes para toma decisiones
		Imprimir	Imprimir Constancias
9	Bitácora	Mostrar detalle bitácora	Mostrar detalle de la bitácora del sistema
		Buscar detalle bitácora	Busca detalle de la bitácora del sistema
10	Restauración de la base de datos	Selección de archivo de base de datos	Selecciona el archivo de respaldo de base de datos
		Importación de archivo de base de datos	Importa o envía el archivo de respaldo de la base de datos
11	Respaldo (Backup)	Realizar respaldo	Realiza el respaldo de la base de datos

Fuente: Elaboración Propia

A.4. Manual Técnico

A.4.1. Propósito

El sistema descrito en este manual está diseñado en ambiente web y realiza la administración de recursos humanos en los Ministerios Cristianos de Mayordomía. En este manual se presenta una guía de las principales actividades realizadas en el departamento de recursos humanos en la organización.

Se pretende que el personal que administre el sistema pueda brindar soporte y tenga los conocimientos técnicos, comprenda la configuración y funciones del sistema, con la finalidad primordial de facilitar la resolución de problemas o necesidades en el caso de su surgimiento. De esta forma se realizó este manual de lo que se debe de tomar en cuenta para el uso y funcionamiento óptimo del mismo.

A.4.2. Alcance

En este documento se explica todos los requerimientos que son necesarios para el correcto funcionamiento del sistema tales como, la configuración, instalación, los requerimientos de software y hardware con el fin de que el personal encargado de la administración del sistema de la organización pueda dar soporte técnico en caso de que presente algún tipo de problema. Se detalló todo lo que se utilizó para la creación del sistema tales como el gestor de base de datos, el lenguaje de programación y todo lo necesario para que si el personal no tiene conocimientos de alguna de las herramientas pueda aprender sobre las mismas con el fin de poder realizar soporte de manera eficaz y eficiente.

A.4.3. Documentos de referencia

Los documentos de referencia que se usaron para la aplicación son propiedad de Ministerios Cristianos de Mayordomía. Estos son:

- Hojas de cálculo con información del personal.

- Formatos de constancias.
- Formatos de Voucher.
- Formato de perfil de empleado.

A.4.4. Definiciones importantes

A.4.4.1. Marco teórico

El objetivo principal de este manual es comprender la forma en la que va a funcionar el sistema, es necesario saber cuáles son los conceptos principales que permitan visualizar la estructura que tendrá el sistema, y las herramientas tecnológicas que se utilizaron para el desarrollo del sistema web. En este capítulo se profundiza el lenguaje de programación que se utiliza para el desarrollo efectivo del sistema y algunos otros aspectos.

A.4.4.2. Conceptos generales

A.4.4.2.1. Lenguaje de programación PHP

PHP (acrónimo recursivo de PHP: Hypertext Preprocessor) es un lenguaje de código abierto muy popular especialmente adecuado para el desarrollo web y que puede ser incrustado en HTML. Lo que distingue a PHP de algo del lado del cliente como Javascript es que el código es ejecutado en el servidor, generando HTML y enviándolo al cliente. El cliente recibirá el resultado de ejecutar el script, aunque no se sabrá el código subyacente que era. El servidor web puede ser configurado incluso para que procese todos los ficheros HTML con PHP, por lo que no hay manera de que los usuarios puedan saber qué se tiene debajo de la manga. (*PHP: ¿Qué es PHP?* - *Manual*, s. f., p. 1)

Lo mejor de utilizar PHP es su extrema simplicidad para el principiante, pero a su vez ofrece muchas características avanzadas para los programadores profesionales. No sienta miedo de leer la larga lista de características de PHP. En unas pocas horas podrá empezar a escribir sus primeros scripts. (*PHP: ¿Qué es PHP? - Manual*, s. f., p. 1)

A.4.4.2.2. Gestor de la base de datos MYSQL

El software MySQL™ ofrece un servidor de base de datos SQL (lenguaje de consulta estructurado) muy rápido, multiproceso, multiusuario y robusto. MySQL Server está diseñado para sistemas de producción de carga pesada y de misión crítica, así como para integrarse en software implementado en masa. Oracle es una marca registrada de Oracle Corporation y / o sus filiales. MySQL es una marca comercial de Oracle Corporation y / o sus filiales, y el Cliente no debe usarla sin la autorización expresa por escrito de Oracle. Otros nombres pueden ser marcas registradas de sus respectivos propietarios. (*MySQL :: MySQL 8.0 Reference Manual :: 1 Información general*, s. f., Capítulo 1)

A.4.4.2.3. HTML

HTML, que significa Lenguaje de Marcado de Hipertextos (HyperText Markup Language), es la pieza más básica para la construcción de la web y se usa para definir el sentido y estructura del contenido en una página web. Otras tecnologías además de HTML son usadas generalmente para describir la apariencia/presentación de una página web (CSS) o su funcionalidad (JavaScript). "Hipertexto" se refiere a los enlaces que conectan las páginas web entre sí, ya sea dentro de un mismo sitio web o entre diferentes sitios web. Los vínculos son un aspecto fundamental de la

web. Al subir contenido a Internet y vincularlo a páginas creadas por otras personas, te haces participante activo en la red mundial (World Wide Web). (*HTML*, s. f., p. 1)

A.4.4.2.4. CSS

Hojas de Estilo en Cascada (del inglés Cascading Style Sheets) o CSS es el lenguaje utilizado para describir la presentación de documentos HTML o XML, esto incluye varios lenguajes basados en XML como son XHTML o SVG. CSS describe como debe ser renderizado el elemento estructurado en pantalla, en papel, hablado o en otros medios. CSS es uno de los lenguajes base de la Open Web y posee una especificación estandarizada por parte del W3C. Desarrollado en niveles, CSS1 es ahora obsoleto, CSS2.1 es una recomendación y CSS3, ahora dividido en módulos más pequeños, está progresando en camino al estándar. (*CSS*, s. f., p. 1)

A.4.4.2.5. JQUERY

JQuery es una biblioteca de JavaScript rápida, pequeña y rica en funciones. Hace que cosas como el desplazamiento y la manipulación de documentos HTML, el manejo de eventos, la animación y Ajax sean mucho más simples con una API fácil de usar que funciona en una multitud de navegadores. (*js.foundation*, s. f., p. 1)

A.4.4.2.6. Servidor web apache

Apache HTTP Server es un software de servidor web gratuito y de código abierto para plataformas Unix con el cual se ejecutan el 46% de los sitios web de todo el mundo. Es mantenido y desarrollado por la Apache Software Foundation. Permite a los propietarios de sitios web servir contenido en la web, de ahí el nombre de Servidor Web. Es uno de los servidores web

más antiguos y confiables, con la primera versión lanzada hace más de 20 años, en 1995.

(Welcome! - The Apache HTTP Server Project, s. f., p. 1)

A.4.4.2.7. Bootstrap

Bootstrap es una biblioteca multiplataforma o conjunto de herramientas de código abierto para diseño de sitios y aplicaciones web. Contiene plantillas de diseño con tipografía, formularios, botones, cuadros, menús de navegación y otros elementos de diseño basado en HTML y CSS, así como extensiones de JavaScript adicionales. A diferencia de muchos frameworks web, solo se ocupa del desarrollo front-end. (M. O. contributors Jacob Thornton, and Bootstrap, s. f., sec. 1)

A.4.4.2.8. PHP MyAdmin

Es una herramienta de software gratuita escrita en PHP, destinada a manejar la administración de MySQL a través de la Web. PhpMyAdmin admite una amplia gama de operaciones en MySQL y MariaDB. Las operaciones de uso frecuente (gestión de bases de datos, tablas, columnas, relaciones, índices, usuarios, permisos, etc.) se pueden realizar a través de la interfaz de usuario, mientras aún tiene la capacidad de ejecutar directamente cualquier instrucción SQL.

(phpMyAdmin contributors, s. f., p. 1)

A.4.4.2.9. Xampp

XAMPP es una distribución de Apache completamente gratuita y fácil de instalar que contiene MariaDB, PHP y Perl. El paquete de instalación de XAMPP ha sido diseñado para ser

increíblemente fácil de instalar y usar. (*XAMPP Installers and Downloads for Apache Friends*, s. f., p. 1)

A.4.5. Descripción de módulos

A.4.5.1. Módulo de Autenticación

En este módulo el usuario ingresa las credenciales que les fueron otorgados al momento de ingresarlo a la nómina para ingresar al sistema como ser el usuario y la contraseña. El proceso de verificación inicia y si el usuario existe en la base de datos y de ser correcto los datos retorna los valores y también el tipo de usuario para acciones futuras en el sistema ya que los usuarios de acuerdo a su rol podrán tener acceso a unos módulos o no. La administración de los usuarios solamente la podrá realizar aquel usuario con rol administrador ya que el tendrá acceso a todas las acciones del sistema.

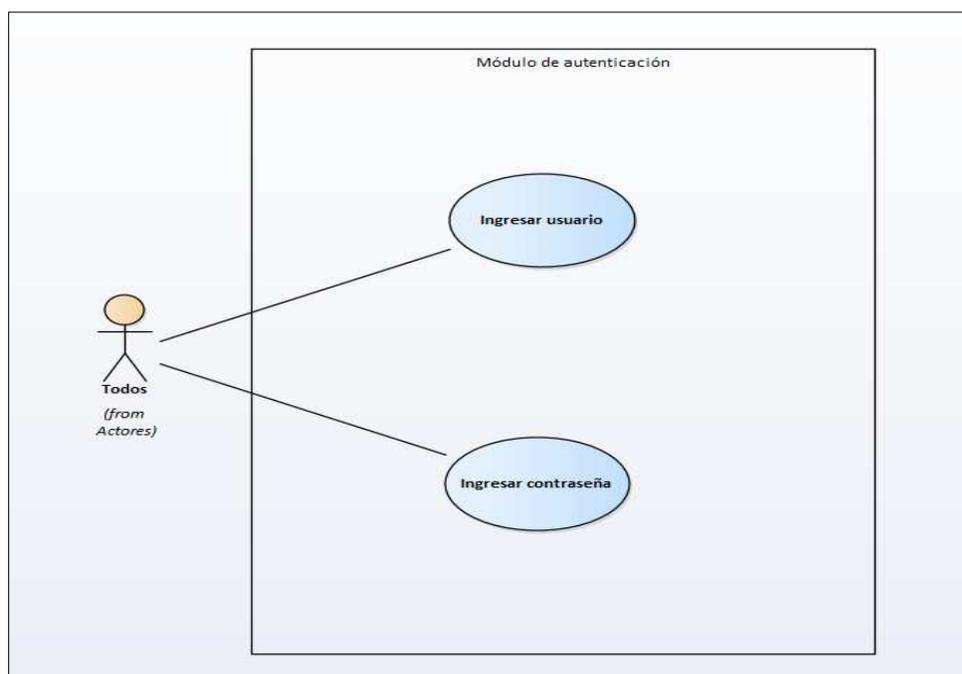


Figura 29. Módulo de Autenticación.

Fuente: Elaboración Propia

A.4.5.2. Módulo de Administración

En este módulo comprenden la administración completa de todas las tablas independientes que tiene el sistema. Este módulo solo tiene acceso aquel usuario que tiene un rol de administrador. Cuando mencionamos que es completa es porque este módulo controla todas las tablas que contiene todas las descripciones que hace que los perfiles sean llenados de manera completa.

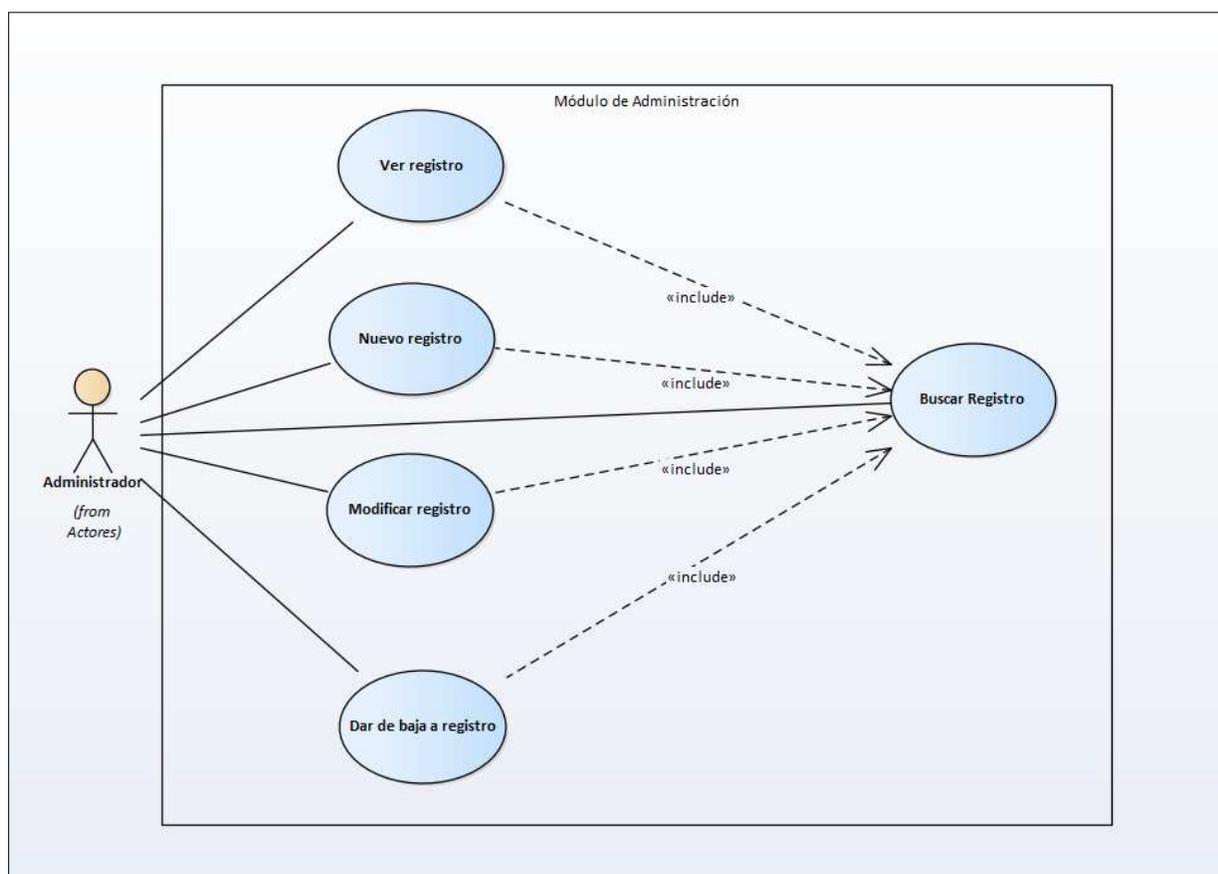


Figura 30. Módulo de Administración

Fuente: Elaboración Propia

A.4.5.3. Módulo de nómina

En este módulo el usuario podrá crear nuevos empleados y realizar las consultas en cuanto a todo lo relacionado con el con la nómina de la organización, puede ver los empleados ingresados

en el sistema, así como modificarlos y ver un perfil completo por cada uno, también en este módulo el administrador puede modificar el usuario para ingresar al sistema o dar de baja al mismo. Otra alternativa es que puede resetear la contraseña a una genérica con el valor de “1234” la cual puede ser cambiado en el módulo de empleado ya que cuando se crea los usuarios la contraseña se inserta en la base de datos de forma encriptada.

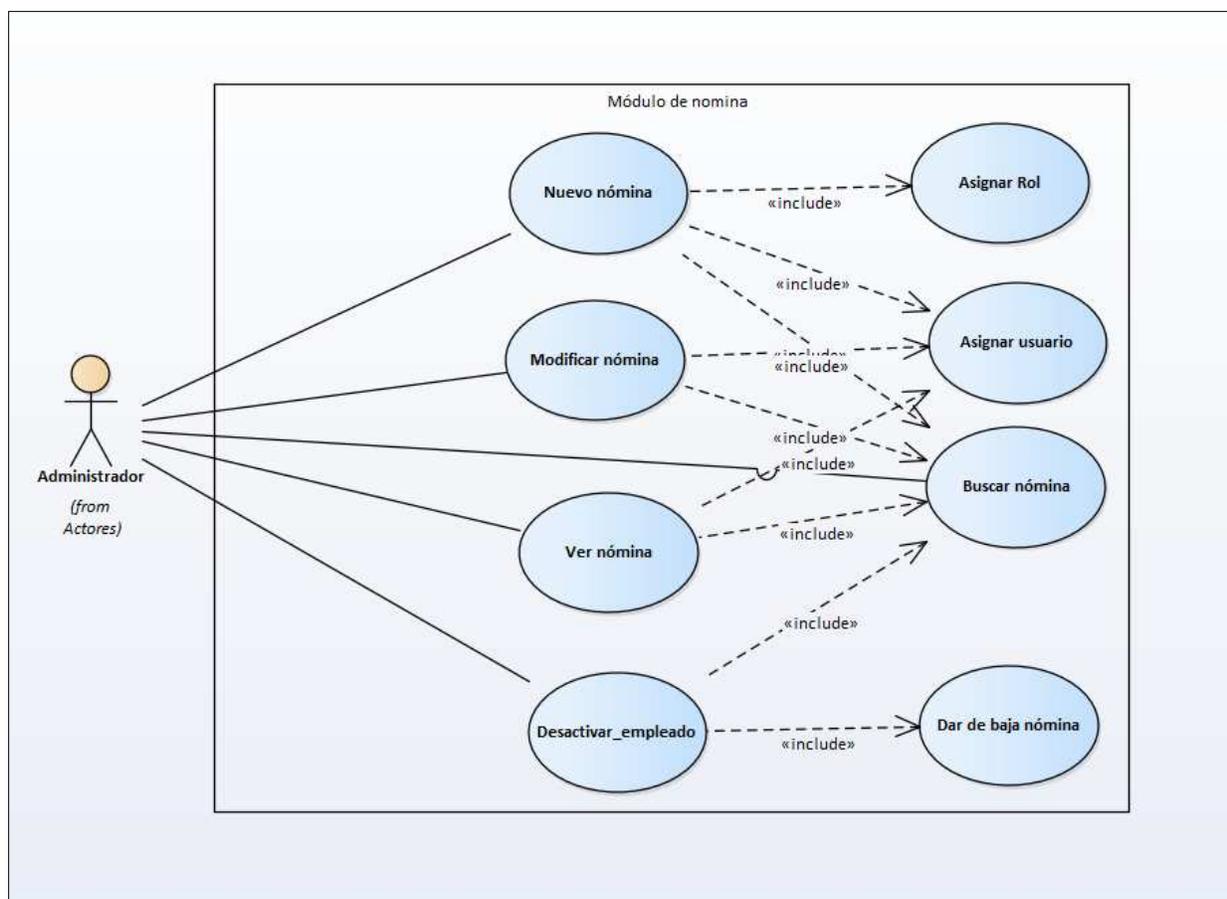


Figura 31. Módulo de nomina

Fuente: Elaboración Propia

A.4.5.4. Módulo de Deducciones

En este módulo se realiza el CRUD de las deducciones por cada empleado registrado en el sistema tales como las referentes a ley y otras deducciones que tienen los empleados. El usuario

administrador será el encargado del ingreso y actualización de nuevas deducciones, así como también generar cualquier búsqueda por cualquier atributo de la tabla

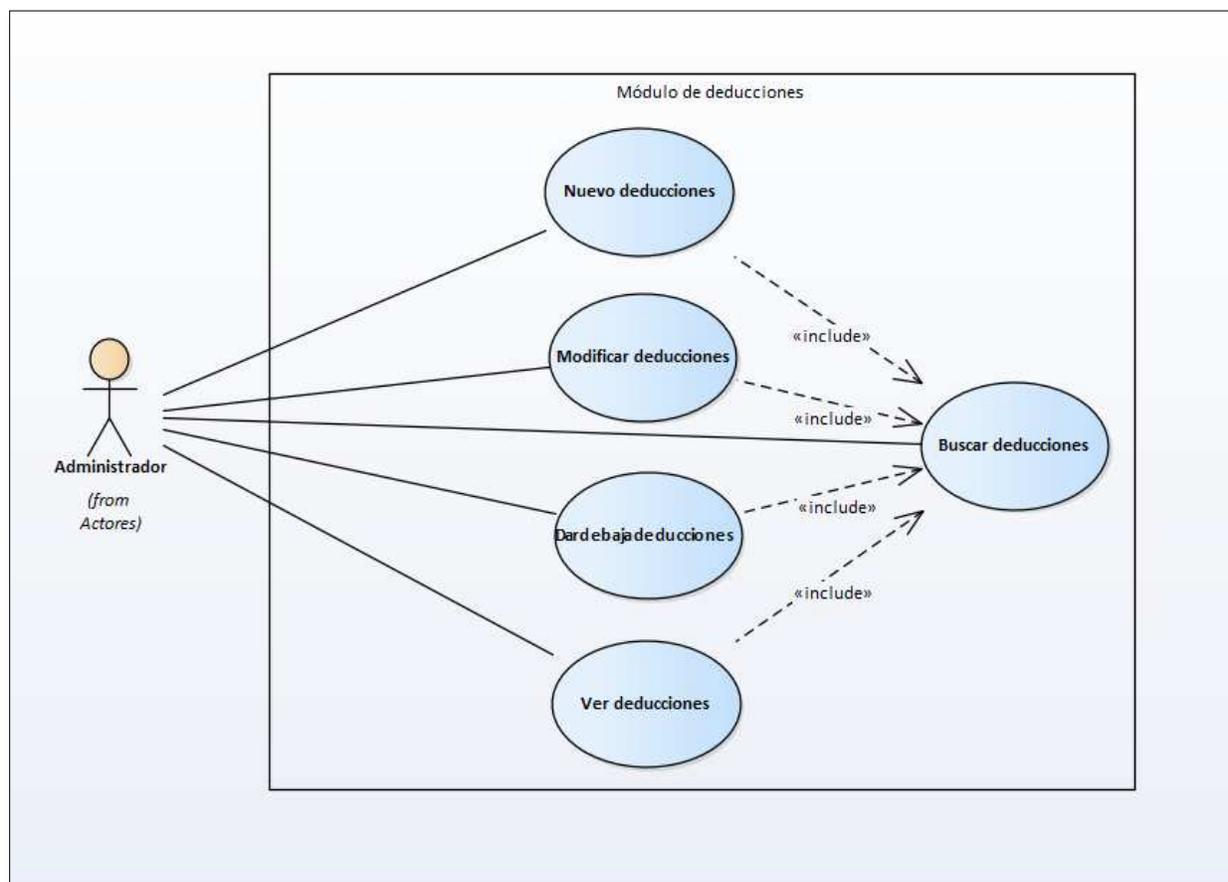


Figura 32. Módulo de Deducciones

Fuente: Elaboración Propia

A.4.5.5. Módulo de permisos y Vacaciones

En este módulo se puede generar estatus de cada empleado, el sistema genera un detalle por cada empleado, en este se lleva el control de todas los eventos correspondientes a faltas , vacaciones permisos y otros, por otro lado el sistema muestra la cantidad de días pendientes de vacaciones generadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha actual. Cada nuevo evento ya sea vacaciones o

permisos tiene la opción a tener un respaldo de manera digital para acciones de personal en el futuro.

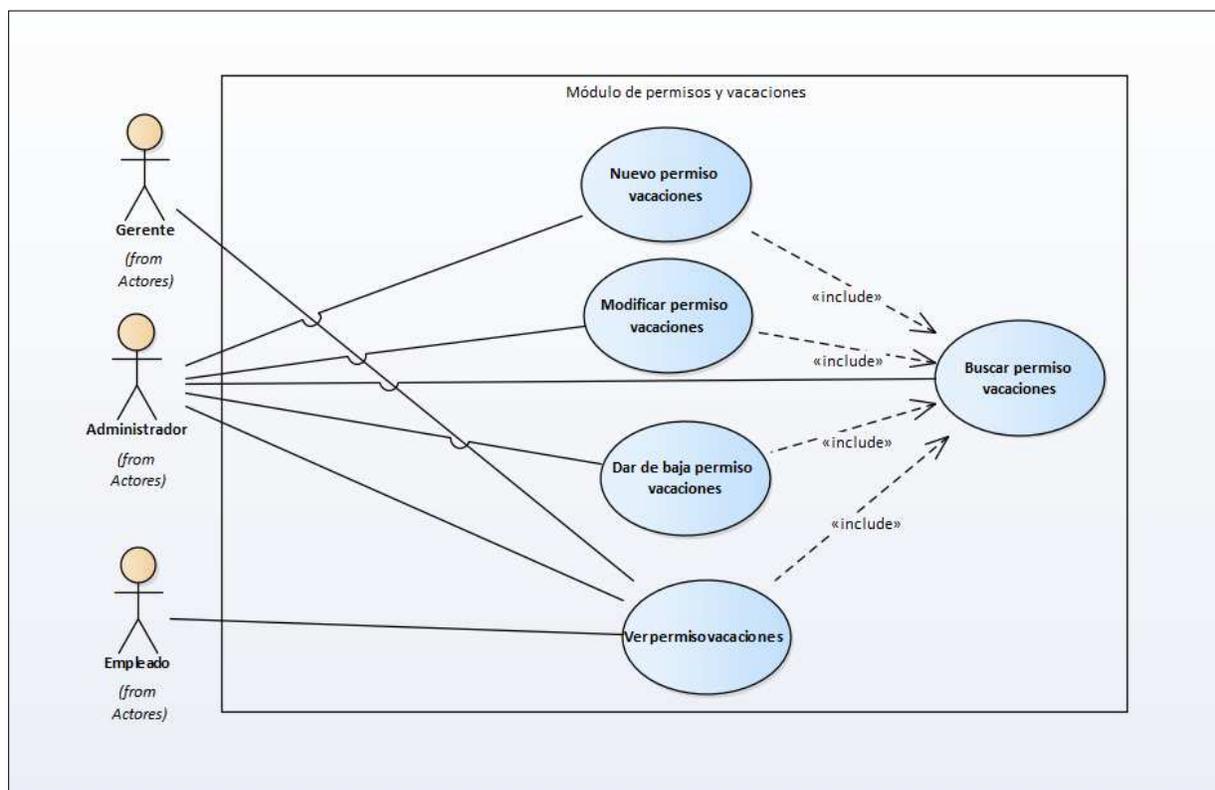


Figura 33. Módulo de permisos y Vacaciones

Fuente: Elaboración Propia

A.4.5.6. Módulo Pago de Planilla

En este módulo se genera de manera general o parcial el pago de planilla de toda la organización. Se puede visualizar la información por cada mes, por empleado y por cualquier atributo de la tabla. Esta información se utilizara en el módulo de empleado para la generación de voucher a cada empleado y confirmación de información para subir archivo a plataforma de Ficohsa para acreditación de planilla en el banco.

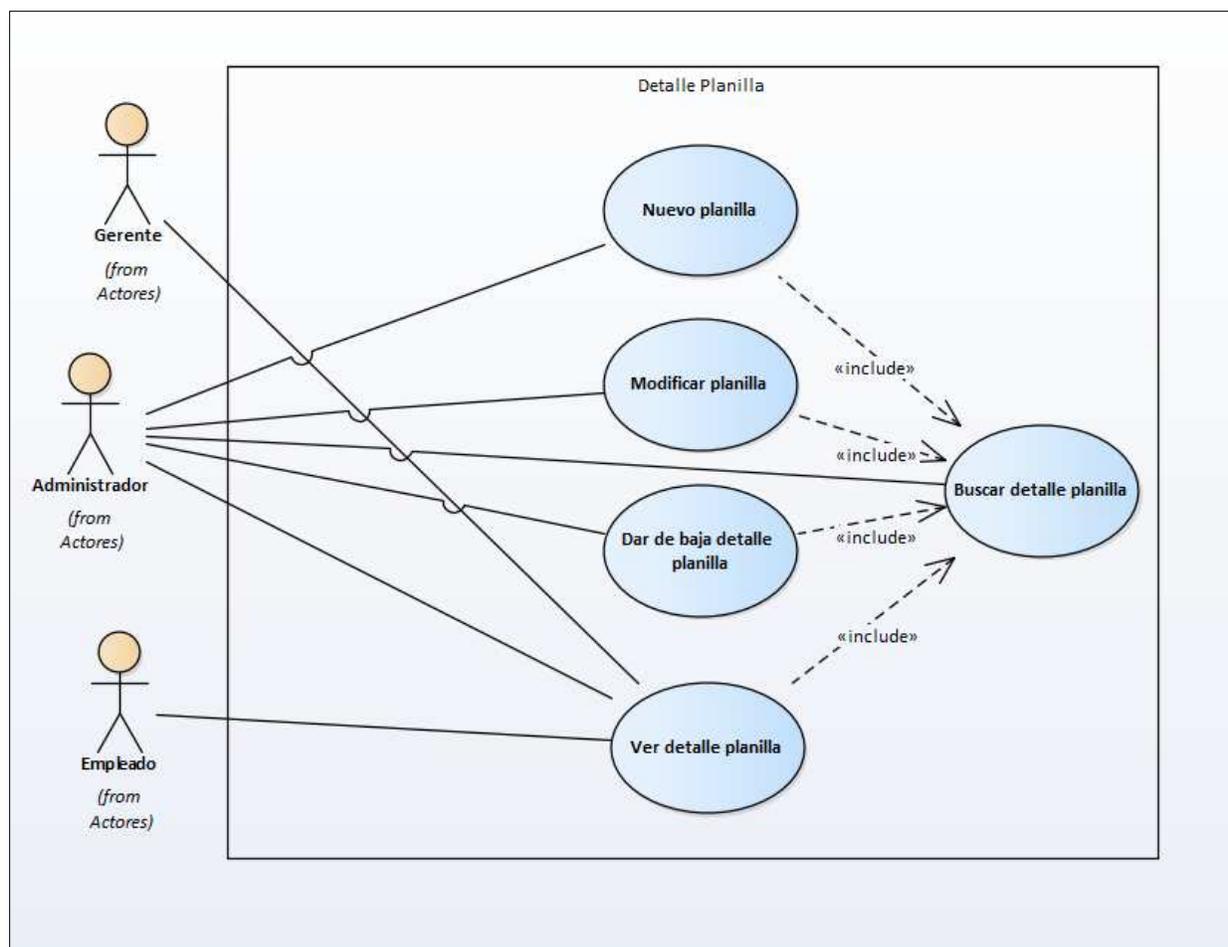


Figura 34. Módulo detalle de Planilla

Fuente: Elaboración Propia

A.4.5.7. Módulo de generación de constancias

Este módulo nos muestra la nómina de empleados y genera documentos importantes con datos relacionados en la base de datos dando información actualizada por empleado generando el total neto a pagar, rebajando todas las deducciones con el sueldo bruto por cada empleado.

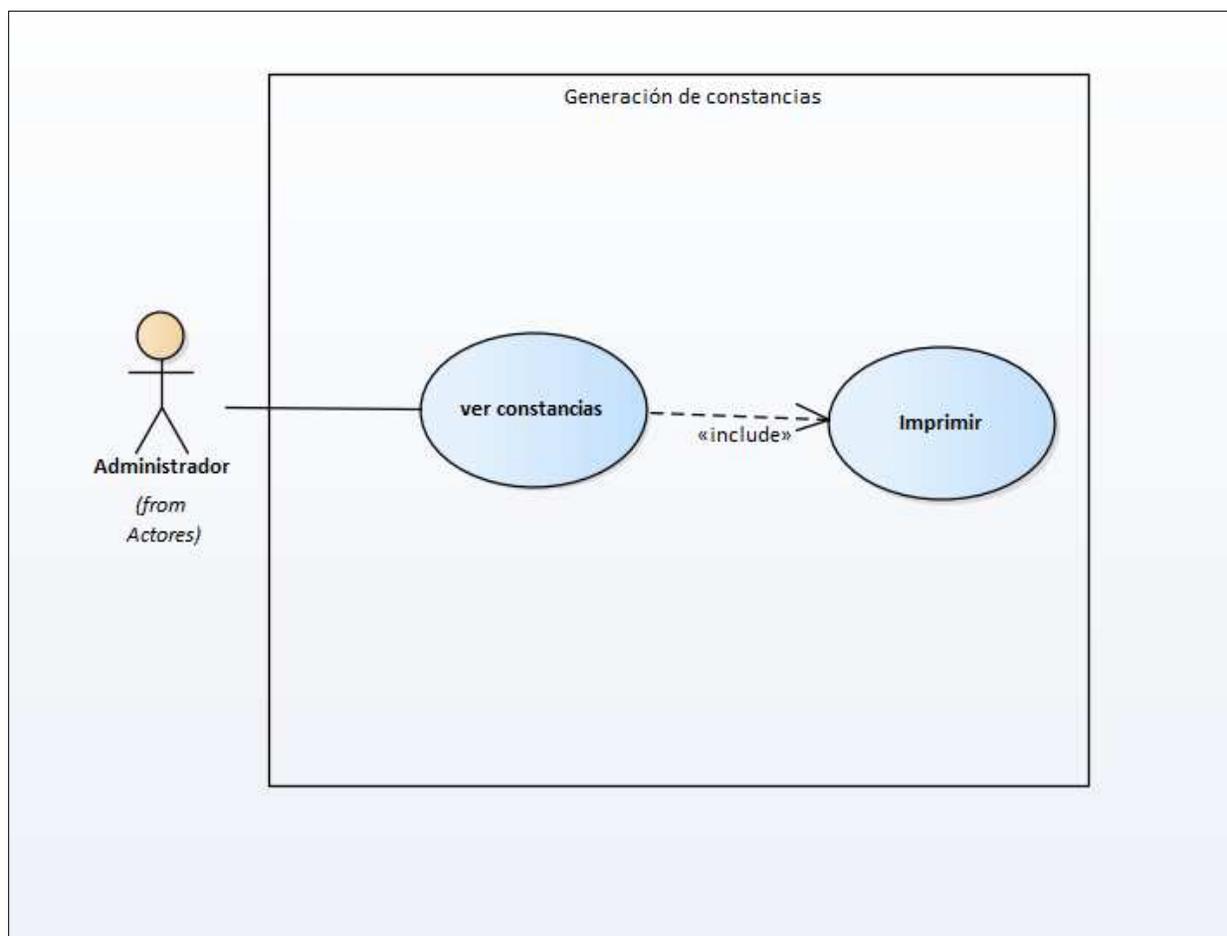


Figura 35. Módulo de generación de constancias

Fuente: Elaboración Propia

A.4.5.8. Módulo de reportes

El módulo de reportaría es el encargado de proporcionar datos gráficos que sirvan para la toma de decisiones. Por ejemplo, en este módulo se muestran detalles del total a pagar por planilla mensual así como el valor que un empleado le cuesta a la organización. También se pueden ver detalles por programas, y totales generales de las deducciones de la nómina, este módulo solo tiene acceso el administrador y el gerente de la organización.

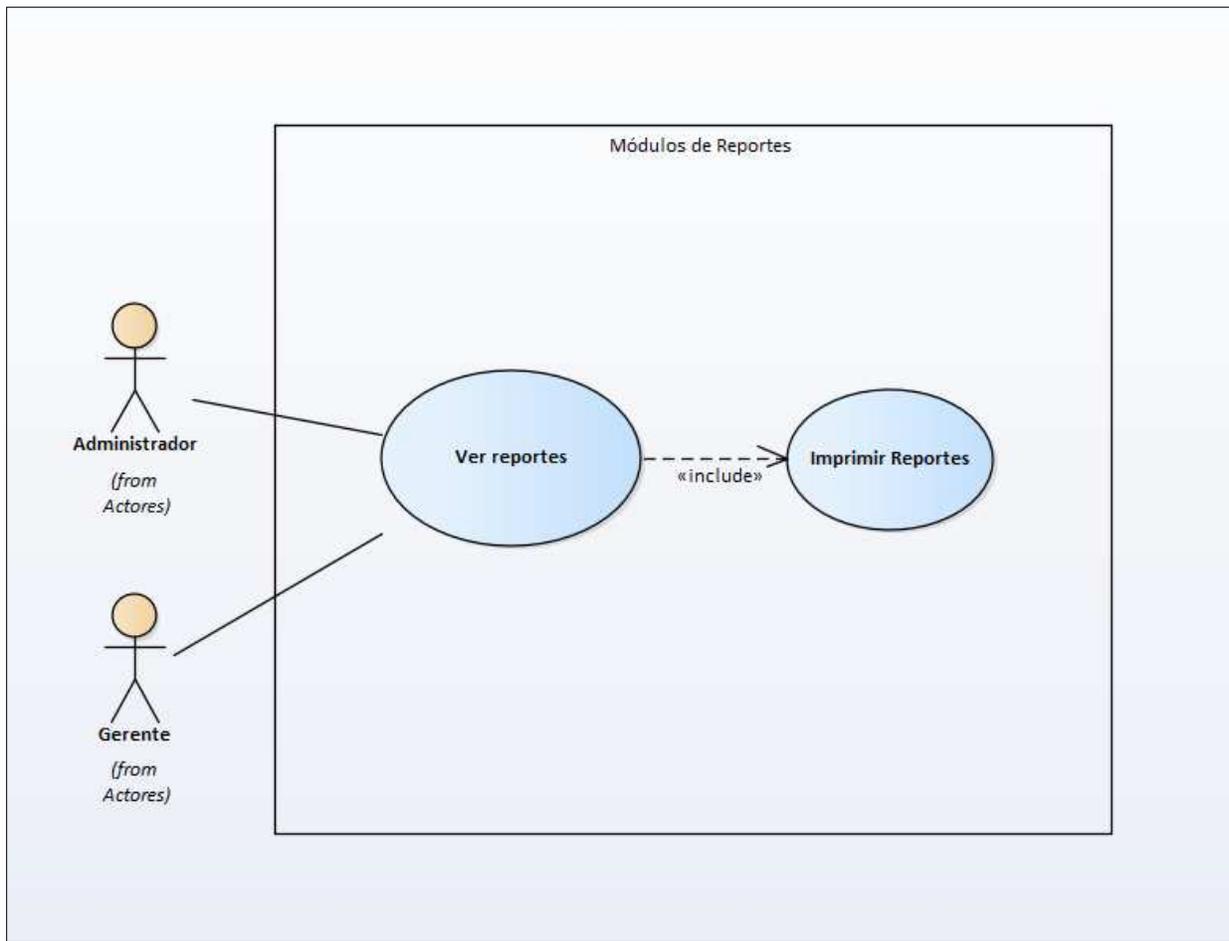


Figura 36. Módulo de Reportes

Fuente: Elaboración Propia

A.4.5.9. Módulo de bitácora

En este módulo se podrá visualizar todas las acciones que realizan los usuarios del sistema sin importar que tipo de usuario sea, al realizar cualquier acción desde entrar al sistema se ingresará al módulo y este solo permitirá la visualización de la información al usuario pertinente pero no se podrá modificar ni eliminar ningún registro de la misma.

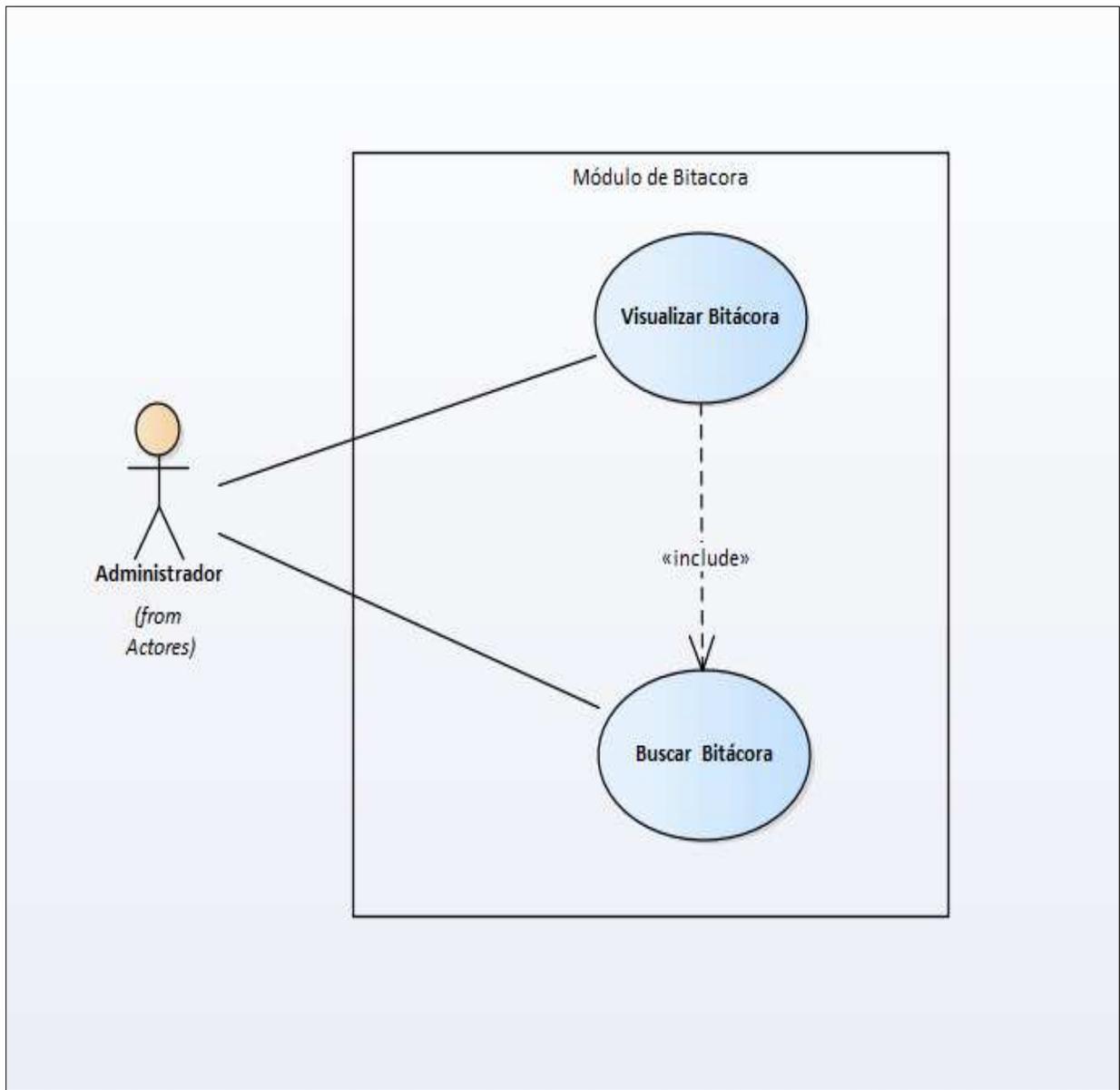


Figura 37. Módulo de bitácora

Fuente: Elaboración Propia

A.4.5.10. Módulo de respaldo y restauración

En este módulo el usuario administrador podrá realizar un respaldo de la base de datos el cual se hará en el momento que él lo realice y guardará toda la información que tenga la base de datos en ese momento. En cualquier momento el usuario podrá realizar una restauración la cual se hará de la última copia que haya realizado el mismo usuario de la base de datos y modificará la información que tenga la base de datos en ese momento por la que tenga en respaldo el usuario.

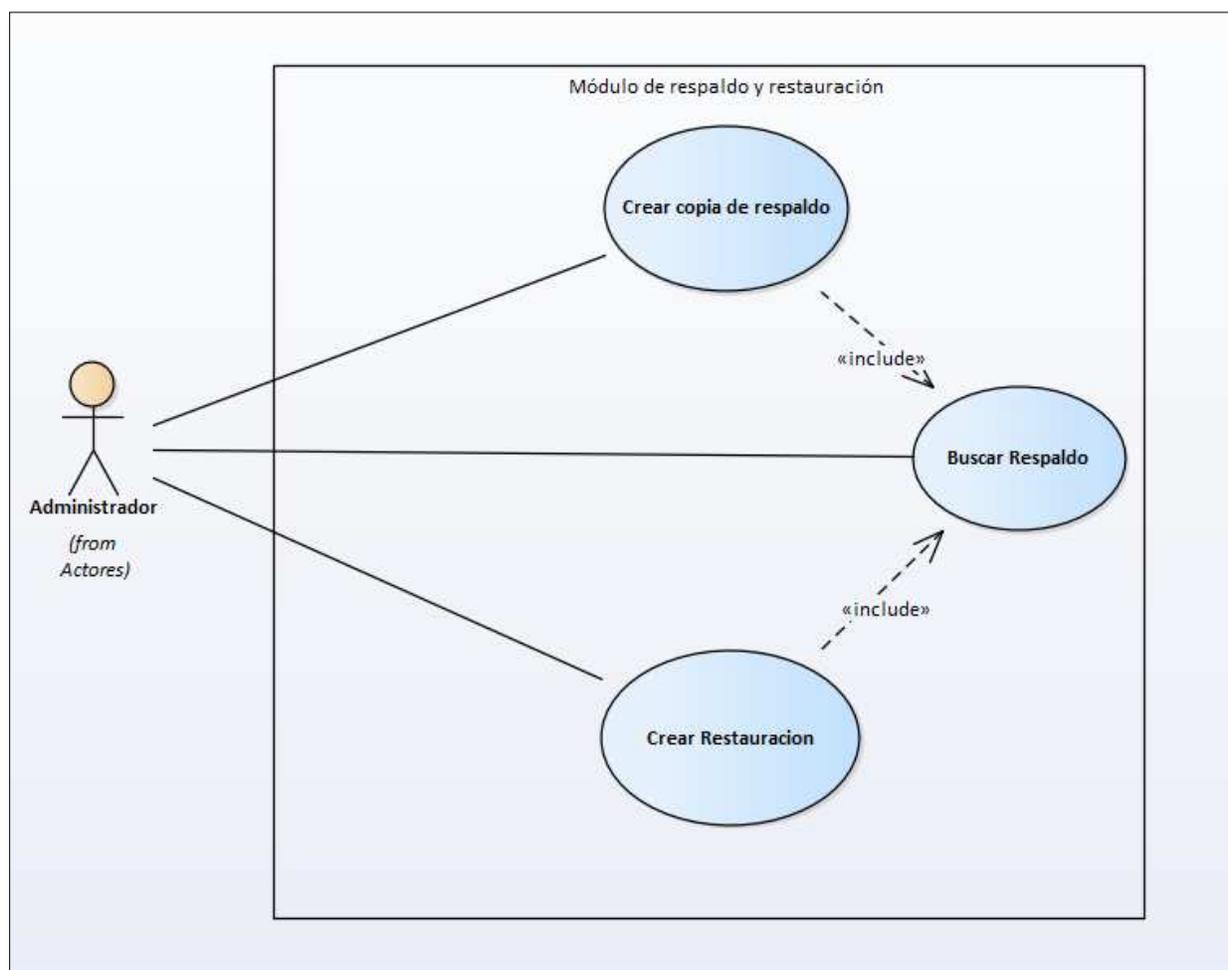


Figura 38. Módulo de respaldo y restauración

Fuente: Elaboración Propia

A.4.6. Diccionario de Datos

A.4.6.1. Modelo entidad relación

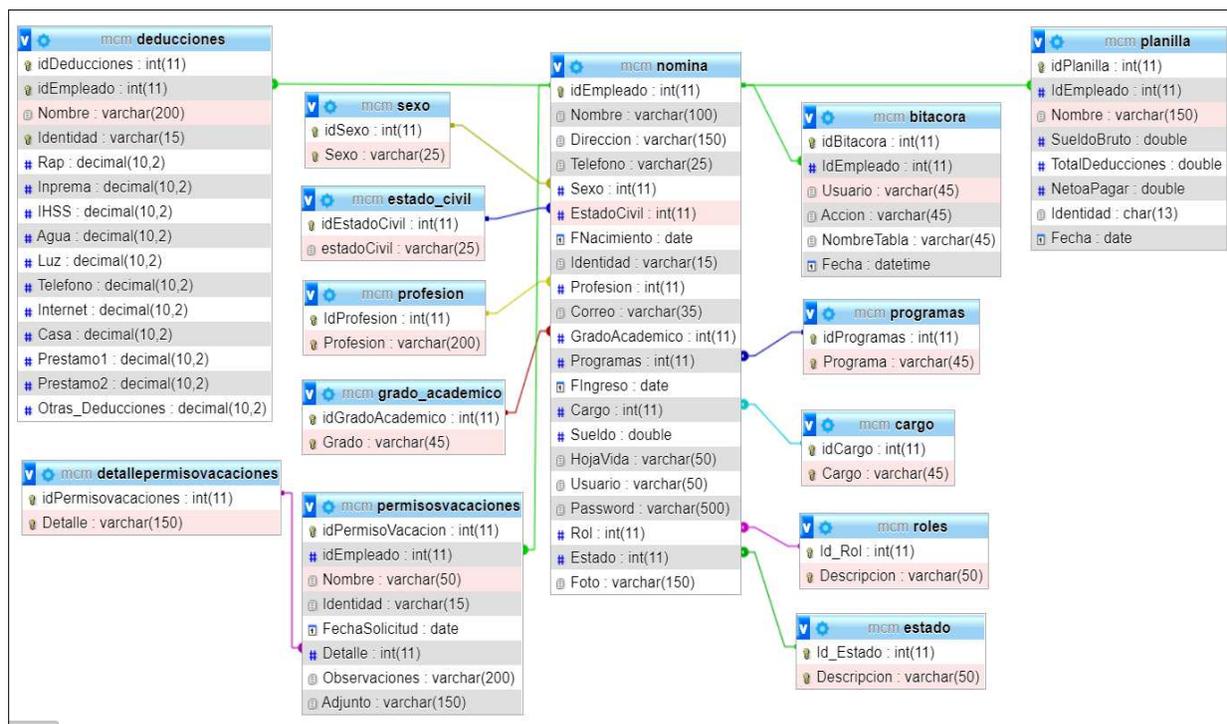


Figura 39. Modelo entidad relación

Fuente: Elaboración Propia

A.4.6.2. Tablas y Vistas

Se detallan las tablas pertenecientes a la base de datos de MCM, así como la relación existente entre las tablas, se definen varios parámetros que son importantes de definir, por ejemplo, el nombre de la columna, el tipo de dato, si el elemento hace función de llave primaria, si el campo es auto-incremental, entre otros.

Detalle y Significado de Títulos:

- Nombre de la Columna: Nombre descriptivo de la columna.

- Tipo de Dato: Tipo de dato de la columna.
- PrimaryKey (PK): Es una clave que es única para cada registro, tiene relación con Not Null (NN).
- otNull (NN): indica que el campo no puede estar vacío, haciendo su llenado obligatorio.
- UniqueIndex (UQ): indica que la columna debe ser única, es como el primary key, pero sin sus restricciones.
- Binary (B): almacena los datos como cadenas binarias. No hay ningún conjunto de caracteres, por lo que la clasificación y la comparación se basan en los valores numéricos de los bytes en los valores.
- Unsigned (UN): indica que si el campo contiene un número este no podrá ser negativo, haciendo que sea más óptimo, al tener un menor rango de números. Solo si se está 100% seguro de que no podrá tener negativos.
- AutoIncrement (AI): si el campo es numérico, aumenta en uno su valor, viene bien para campos tipo id numéricos.
- Foreign Key (FK): se refiere a que el campo seleccionado es llave foránea de otra tabla, es decir que depende de otra tabla ese campo.

Tabla 47. Sexo de los Empleados

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
idSexo	Int(11)	x	x	x		
Sexo	Varchar(25)				x	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 48. Estado Civil

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
idEstadoCivil	Int(11)	x	x	x		
estadoCivil	Varchar(25)		x		x	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 49. Profesión

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
idProfesion	Int(11)	x	x	x		
Profesion	Varchar(200)				x	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 50. Grado Académico

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
idGradoAcademico	Int(11)	x	x	x		
Grado	Varchar(45)		x		x	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 51. Detalle Permiso Vacaciones

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
idPermisoVacaciones	Int(11)	x	x	x		
Detalle	Varchar(150)		x		x	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 52. Permiso vacaciones

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
idPermisoVacacion	Int(11)	x	x	x		
idEmpleado	Int(11)		x			x
Nombre	Varchar(50)		x			
Identidad	Varchar(15)		x			
FechaSolicitud	Date		x			
Detalle	Int(11)		x			x
Observaciones	Varchar(200)		x			
Adjunto	Varchar(200)		x			

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 53. Deducciones

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
idDeducciones	Int(11)	x	x	x		
idEmpleado	Int(11)		x			x
Nombre	Varchar(200)		x			
Identidad	Varchar(15)		x			
Rap	Decimal(10,2)		x			
Inprema	Decimal(10,2)		x			
IHSS	Decimal(10,2)		x			
Agua	Decimal(10,2)		x			
Luz	Decimal(10,2)		x			
Telefono	Decimal(10,2)		x			
Internet	Decimal(10,2)		x			
Casa	Decimal(10,2)		x			
Prestamo1	Decimal(10,2)		x			
Prestamo2	Decimal(10,2)		x			
Otras_Deducciones	Decimal(10,2)		x			

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
Impuesto_Vecinal	Decimal(10,2)		X			
ISR	Decimal(10,2)		X			

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 54. Nomina

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
idEmpleado	Int(11)	x	x	x		
Nombre	Varchar(100)		x			
Direccion	Varchar(200)		x			
Telefono	Varchar(25)		x			
Sexo	Int(11)		x			x
EstadoCivil	Int(11)		x			x
FNacimiento	date		x			
Identidad	Varchar(15)		x			
Profesion	Int(11)		x			x
Correo	Varchar(200)		x			
GradoAcademico	Int(11)		x			x
Programas	Int(11)		x			x

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
FIngreso	date		X			
Cargo	Int(11)		X			X
Sueldo	Int(11)		X			
HojaVida	Varchar(50)		X			
Usuario	Varchar(50)		X			
Password	Varchar(500)		X			
Rol	Int(11)		X			X
Estado	Int(11)		X			X
Foto	Varchar(150)		X			

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 55. Programas

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
idProgramas	Int(11)	X	X	X		
Programa	Varchar(45)		X		X	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 56. Cargo

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
idCargo	Int(11)	x	x	x		
Cargo	Varchar(45)		x		x	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 57. Roles

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
Id_Rol	Int(11)	x	x	x		
Descripcion	Varchar(50)		x		x	

Fuente: Elaboración Propia

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
Id_Estado	Int(11)	x	x	x		
Descripcion	Varchar(50)		x		x	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 58. Bitácora

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
IdBitacora	Int(11)	x	x	x		
idEmpleado	Int(11)		x			x
Usuario	Varchar(45)		x			

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
Accion	Varchar(45)		x			
NombreTabla	Varchar(45)		x			
Fecha	datetime		x			

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 59. Planilla

Nombre Columna	Tipo de dato	PK	NN	AI	UN	FK
IdPlanilla	Int(11)	x	x	x		
idEmpleado	Int(11)		x			x
Nombre	Varchar(150)		x			
SueldoBruto	double		x			
TotalDeducciones	double		x			
NetoaPagar	double		x			
Identidad	Varchar(15)		x			
Fecha	Date		x			

Fuente: Elaboración Propia

A.4.7. Políticas de Respaldo

A.4.7.1. Archivos

Es completamente importante que se realice un respaldo de todo el archivo donde se encuentra todo el desarrollo del sistema, esta se encuentra en la dirección física: C:\xampp\htdocs\MCM, la contiene código fuente por cualquier eventualidad que se presente se tiene de manera segura un respaldo del mismo código, esto debe realizarse con el objetivo de mantener la disponibilidad del sistema.

Para la empresa es muy importante poder almacenar lo que son imágenes y documentos que se ingresaron como respaldo de cada uno de los perfiles, permisos o vacaciones y pago de prestaciones que se realizan en la empresa, por lo tanto al momento de hacer un respaldo hay que tener en cuenta que dentro de la carpeta donde está el código del sistema, se encuentra una carpeta que se llama files la cual tiene la siguiente dirección física C:\xampp\htdocs\MCM\Files, aquí se encuentran todos los archivos que se adjuntan en el sistema.

A.4.7.2 Bases de datos

Se debe crear un respaldo de los archivos de instalación y configuración del esquema que conforme paquetes, funciones y los permisos existentes en la base de datos, el respaldo se debe de realizar de manera manual en el módulo de respaldo ingresando al sistema, no se realiza de manera automática de esta manera queda bajo la directriz de la organización el periodo con el que se realizara cada respaldo, es preferible que el respaldo se realice diariamente, con el sentido de no perder la información almacenada y asegurar la disponibilidad de la información siempre. El gestor de base de datos que se utilizó es MySQL Server 8.0.22, a continuación, puede encontrar una guía sobre lo que es el gestor, el uso del mismo y su guía completa.

<https://dev.mysql.com/doc/refman/8.0/en/>

A.4.8. Instalación y configuración

A.4.8.1. Requisitos generales de pre-instalación

En esta sección se detallan los requerimientos de hardware y software necesarios para la instalación de la aplicación web sobre la Administración de recursos humanos de Ministerios Cristianos de mayordomía.

A.4.8.1.1. Requerimientos de Hardware:

Tanto el servidor web como el servidor de la base datos con el que cuente la empresa debe de tener como mínimo los siguientes requisitos:

Disco Duro de 300 GB, Memoria RAM de 12 GB como mínimo, Procesador de 2.5 GHz.

Se requiere de un DNS que sea accesible por medio de una ip privada, para el servicio y conexión del sistema a internet si se deseara ponerlo de forma pública y que sea accedido desde fuera de organización, de lo contrario funcionaria por medio de la intranet de la organización.

A.4.8.1.2. Requerimientos de Software

El sistema Operativo que debe de tener el servidor como mínimo debe de ser un Windows Server 2012 o versión superior.

A.4.8.1.3. Aplicaciones Necesarias

Para lo que es la verificación de código o bien modificaciones del mismo la empresa debe de contar con Sublime Text 3.

Para el manejo de la base de datos y su gestión se debe de instalar MySql Community Server 8.0.20 y MySQL Workbench versión 8.0.20.

A.4.8.2. Detalles del proceso de instalación

Para poder obtener un funcionamiento correcto de la aplicación se debe de instalar varias aplicaciones para poder realizar todas las gestiones necesarias tanto a nivel de la base de datos como del sistema, tomando en cuenta si se desea realizar futuras modificaciones al sistema.

- Se debe instalar MySQL Server versión 8.0.20 el cual puede encontrarlo en el siguiente link <https://dev.mysql.com/downloads/mysql/>, también se debe proceder con la instalación de MySQL Workbench versión 8.0.20 el cual puede encontrar en el siguiente link <https://dev.mysql.com/downloads/workbench/>.
- Nota: Si no hay conocimiento de como descargar MySQL Server y MySQL Workbench por favor hacer clic en el siguiente link:
http://www.factureya.com/web/descargas/MANUAL_MYSQL_FY.pdf.

Es necesario instalar Sublime Text 3 ya que será con el cual se trabaja el código fuente, si el usuario se siente más cómodo puede utilizar otro, se puede guiar del siguiente video para su instalación <https://www.youtube.com/watch?v=FUaFD095acg>.

Una vez instaladas todas se puede proceder a realizar cambios de configuración.

A.4.8.3. Detalles de la configuración de la aplicación

Una vez realizada la instalación de las aplicaciones, se debe de importar el archivo script con extensión SQL de la base de datos del sistema, que se encuentra en la carpeta que contiene el proyecto, dentro de esta carpeta se encuentra una carpeta llamada SQL en la cual debe de encontrar el archivo con el nombre de “MCM.sql”.

Se debe cambiar la dirección o nombre del servidor en el código de la aplicación, ingrese a Sublime Text, una vez que ingreso puede abrir el proyecto el cual se encuentra en la carpeta que se llama MCM, debe de buscar una carpeta que tiene el nombre de “includes” y luego buscar el archivo que tiene el nombre de “bd_conexion.php” y luego cambiar el nombre por el nombre del server en el que se está alojando la aplicación. Una vez realizado este paso debe de alojar en el

servidor toda la carpeta que contiene el aplicativo para poder realizar el uso del mismo sin ningún problema.

Una vez realizado este cambio podrá comenzar a utilizar el sistema de manera correcta y sin errores.

A.4.8.3.1. Parámetros de aplicación

En el caso del server se tiene que cambiar la configuración por defecto de la máquina, por la dirección ip asignada al server y cambiar `$servername='localhost';` localhost por la dirección ip, esta configuración está en la carpeta del sistema en una carpeta que se llama “includes/ bd_conexion.php” con esto las maquinas dentro del segmento de la red que tienen acceso al server podrán ver la aplicación en la red de la organización.

A.4.8.3.2. Archivos de Bitácora

El sistema cuenta con un módulo de bitácora el cual se almacena en la base de datos del sistema con el fin de guardar todos los eventos que se generan en el sistema. En la bitácora de guardan automáticamente desde el momento en el que el usuario ingresando al sistema hasta el momento en el cual el mismo sale del sistema con el objetivo de poder tener un control de todas las acciones que se realizan en el sistema, esto lo realiza con todos los usuario del mismo. En ella se almacena un numero único de acción para poder saber cuántas acciones se realizan en el sistema, el usuario que realiza cada acción, la acción como tal que realizo el usuario y en el caso del administrador cuando se creó, modifíco, listo o dio de baja algún elemento en las tablas independientes del sistema, la fecha y la hora de dicha acción.

Esta tabla no puede ser modificada, no se puede eliminar registros ni tampoco ingresar registros ya que se está llenando constantemente con todas las acciones que se realizan en el sistema de manera automática.

A.4.8.3.3. Tareas programadas

El sistema cuenta con un módulo para realizar Backup de la base de datos completa que se encuentra en MySQL, pero este módulo solo se puede ejecutar de manera manual ingresando al sistema logrando así la disponibilidad de la información para que posteriormente se pueda restaurar en el punto que desee el usuario, esto en función de siempre tener respaldo por cualquier incidente que ocurra en la empresa. Como es de manera manual el Backup, los puntos de restauración serán enteramente responsabilidad del administrador del sistema ya que solo el tendrá el acceso a realizar estas acciones.

A.4.8.3.4. Lista de contactos técnicos

Tabla 60. Lista de contactos técnicos

Nombre	Tipo de soporte	Módulos	Correo
Ángel Ávila	Servicio de soporte Técnico	Todos	Angelavila1989@gmail.com

Fuente: Elaboración Propia

A.4.9. Diseño de arquitectura física

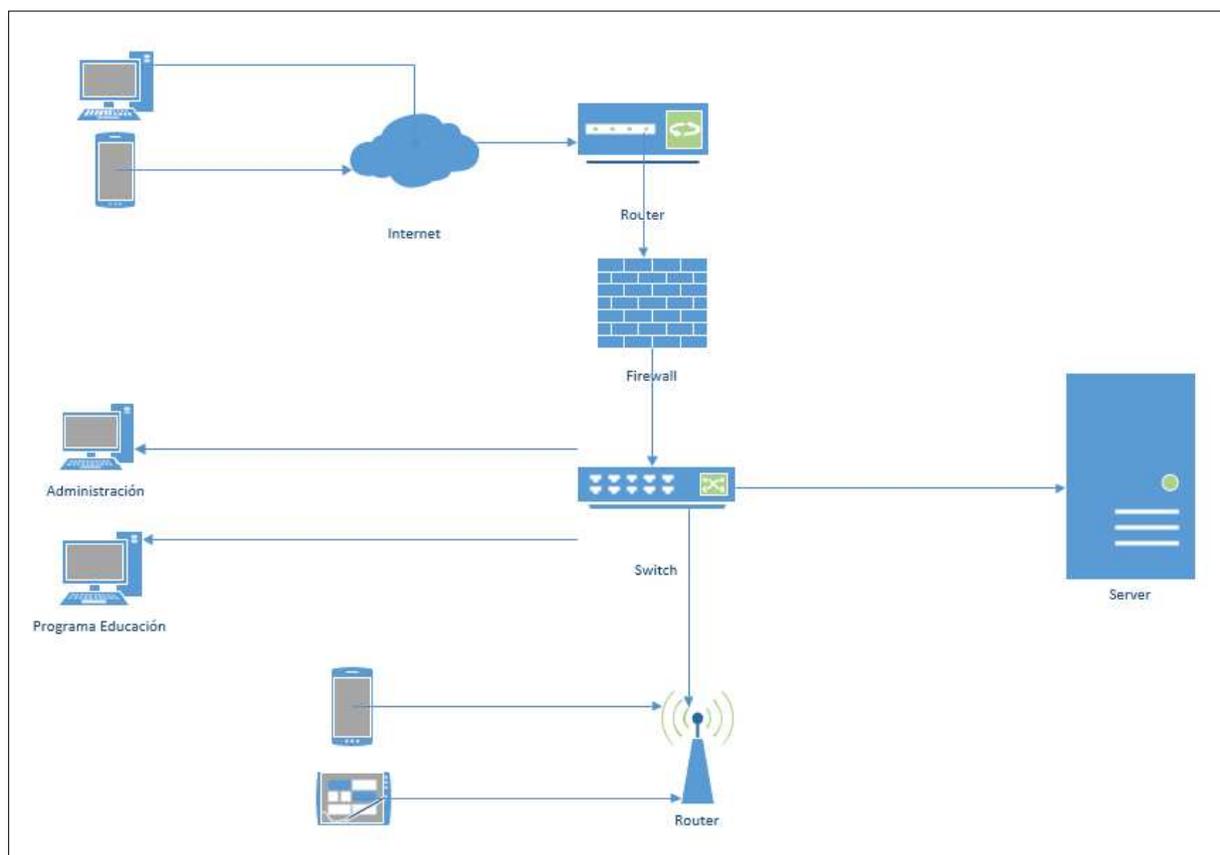


Figura 40. Diseño de arquitectura física MCM

Fuente: Elaboración Propia

A.4.10. Procesos de continuidad y contingencia

Dentro de las determinaciones de continuidad y contingencia del sistema, se recomienda realizar respaldos periódicos de la base de datos, así como mantener el servicio de internet disponible, lo que asegura la disponibilidad de la aplicación, se debe mantener el host del servidor en estado de encendido.

Se debe revisar el Light path diagnostics panel del servidor, para verificar que está en su correcta función en sus recursos de hardware, se deben verificar y realizar las respectivas actualizaciones de softwares en el servidor, para el correcto funcionamiento de la aplicación.

Por otra parte también se recomienda lo siguiente:

- La climatización del server debe de ser apropiada.
- La conexión con Internet debe de ser de buena calidad y siempre disponible.
- El funcionamiento de red debe ser óptima.
- El servidor Web y de BD debe tener acceso a las actualizaciones del sistema operativo.
- El sistema debe de contar con una conexión de fluido eléctrico ininterrumpida.

A.4.11. Descripción de usuarios

El sistema cuenta con tres tipos de usuarios:

- **Administrador:** Es el usuario que tiene acceso a todos los módulos por lo tanto, puede crear perfiles, generar reportes, dar de baja a empleados, entre otros.
- **Gerente:** El usuario gerente tiene permisos para ver el módulo de reportes para toma de decisiones gerenciales y a ver su estado como usuario,
- **Empleado:** Este Usuario solo tiene permisos para ver su estatus como empleado, saber cuántos días de vacaciones tiene, ver el historial de pagos así como la facilidad de imprimir voucher por mes acreditado en planilla.

A.5. Manual de Usuario/ Recomendaciones generales

A.5.1. Propósito

El presente documento, tiene como objetivo primordial el ofrecer una guía de pasos que debe seguir el usuario para poder utilizar el sistema de recursos humanos de MCM de manera correcta y eficiente, asegurando que el uso del mismo, les brinde ahorro de tiempo en la realización de ciertas actividades que se llevan a cabo en la organización, obteniendo la automatización de un conjunto de procesos que se realizan en un departamento de recursos humanos tales como control de permisos, nómina de la organización , control de deducciones entre otros.

A.5.2. Módulo de Autenticación

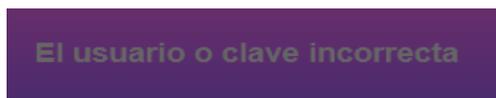


Figura 41. Módulo de Autenticación

Fuente: Elaboración Propia

1. El usuario debe de ingresar su usuario.

2. El usuario debe de ingresar su contraseña.
3. Al ingresar la información debe de darle clic al botón de iniciar sesión para que se pueda validar la información.
4. Si la información es incorrecta muestra un mensaje de error



5. Si el usuario no ingresa la información requerida le aparecerá la siguiente advertencia haciéndole saber que debe completar los campos.



A.5.3. Generalidades del Sistema

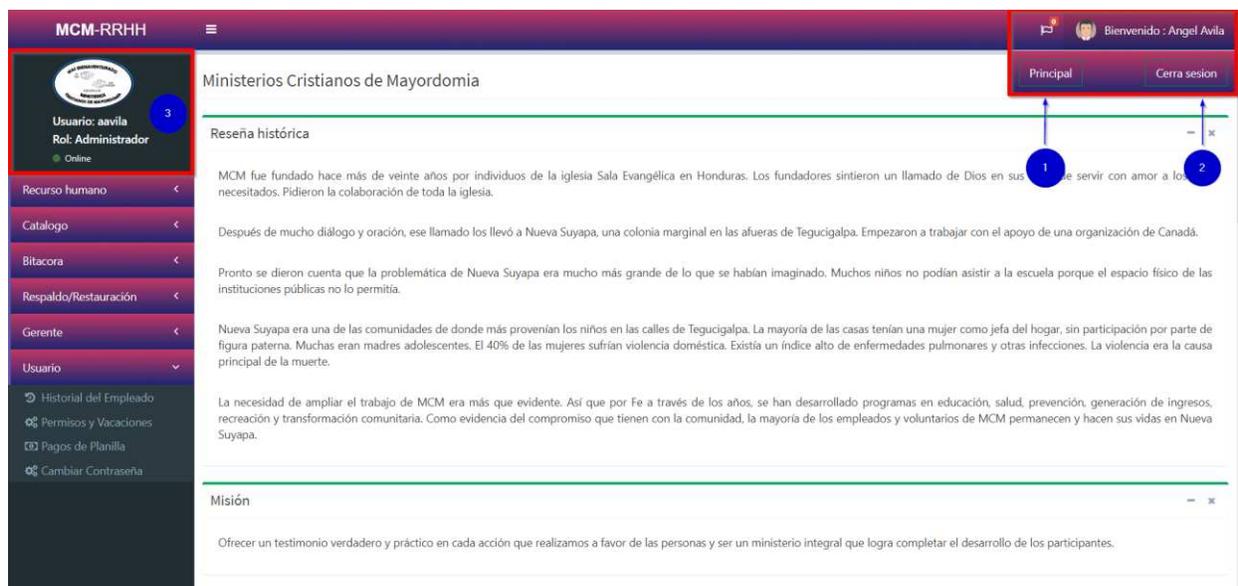


Figura 42. Generalidades del Sistema

Fuente: Elaboración Propia

1. Al dar clic lo direccionara a la página principal de la aplicación.
2. En este caso de cierran todas las sesiones por lo que lo sacara del sistema a inicio de

sesión del aplicativo. , también el nombre del usuario que está usando la aplicación web.

3. Se visualiza el logo de la empresa el usuario del sistema y el tipo de rol que tiene.
4. El rol Administrador puede ver todo el sistema, así como la edición de las tablas secundarias



En la parte superior existen dos opciones en donde podemos ver una opción para ver todas las solicitudes pendientes, así como también el manual de usuario, para ver como es el funcionamiento del sistema, cabe mencionar que esta parte solo el usuario con rol de administrador

A.5.4. Módulo de Administración

The screenshot displays the 'Módulo de Administración' for 'Grados Academicos del sistema'. The interface includes a sidebar with a 'Catalogo' menu (item 1), a 'Nuevo +' button (item 2), export options (item 5), and a table with 'Modificar' and 'Eliminar' actions (items 3 and 4).

Id	Grado Academico	Acciones
1	Primaria Incompleta	Modificar Eliminar
2	Primaria Completa	Modificar Eliminar
3	Secundaria Incompleta	Modificar Eliminar
4	Secundaria Completa	Modificar Eliminar
5	Universidad Incompleta	Modificar Eliminar
6	Universidad Completa	Modificar Eliminar

Figura 43. Módulo de Administración

Fuente: Elaboración Propia

1. El menú de catálogos está localizado toda la administración de las tablas secundarias del sistema de recursos humanos y su funcionalidad es la misma para todas.
2. El usuario al darle clic al botón de nuevo  lo direcciona al formulario para poder crear un nuevo registro.

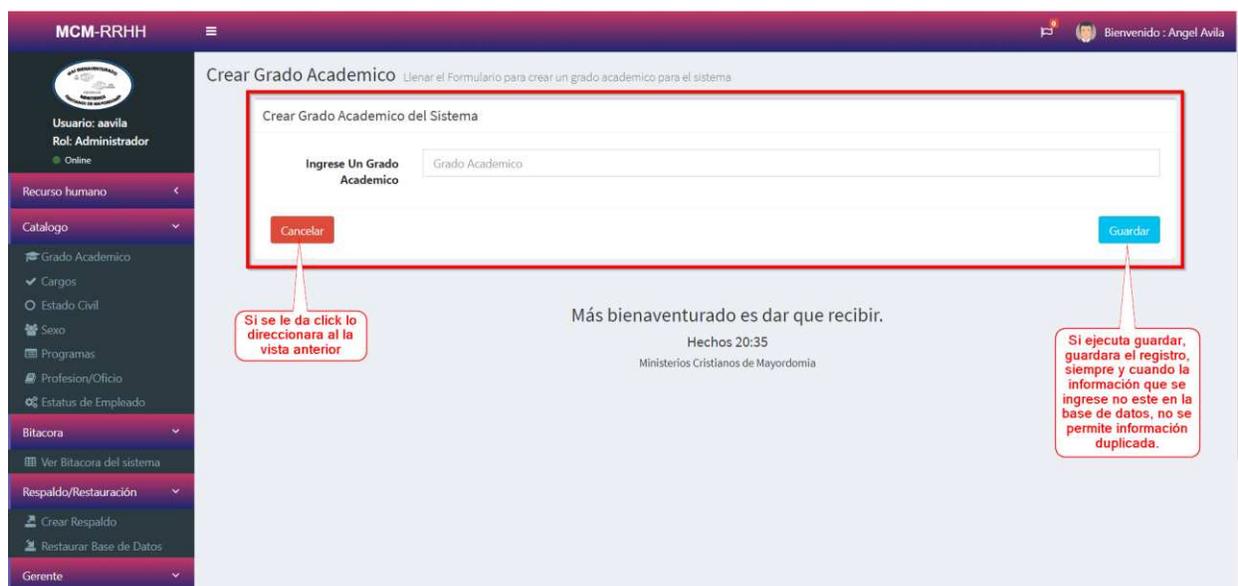


Figura 44. Nuevo registro

Fuente: Elaboración Propia

3. El usuario al darle clic al botón de Actualizar  lo direcciona al formulario para poder actualizar el elemento seleccionado.

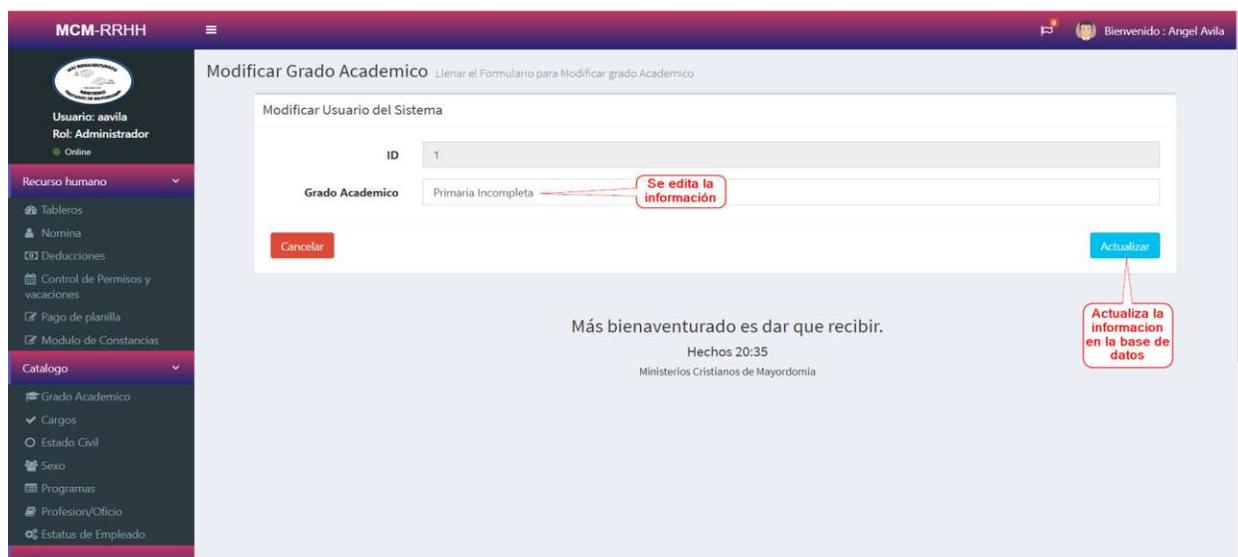


Figura 45. Actualización de registro

Fuente: Elaboración Propia

4. El usuario al darle clic al botón de eliminar  lo direcciona al formulario para poder eliminar el elemento seleccionado siempre y cuando este elemento no se esté usando en la nómina, se podrá eliminar de lo contrario el sistema no lo dejara y dará el siguiente error



siguiente error

5. Estos botones sirven para poder exportar la información de la tabla en cualquiera de los formatos Excel, csv, pdf o copiar la información.
6. El botón  nos ayuda a filtrar la información de la tabla mostrada.

A.5.4.1. Tableros de Control



Figura 46. Tablero de control Administrador

Fuente: Elaboración Propia

Esta parte contiene generalidades específicas del sistema, como total de profesiones, usuarios registrados, cargos, programas, empleados por programa, y cantidad de personas por sexo, esta parte solo la puede ver aquel usuario que tiene un rol de Administrador, de lo contrario no.

A.5.5. Módulo de nómina

Nomina de Empleado

Usuario: aavila
Rol: Administrador

Recurso humano

Tableros de Control

Nomina

Deducciones

Control de Permisos y vacaciones

Pago de planilla

Modulo de Constancias

Catalogo

Grado Academico

Cargos

Estado Civil

Sexo

Programas

Profesion/Oficio

Estatus de Empleado

Bitacora

Ver Bitacora del sistema

Respaldo/Restauración

Crear Respaldo

Restaurar Base de Datos

Nuevo +

Copy Excel CSV PDF

Mostrando 10 registros por página

Id	Nombre	Telefono	Identidad	Correo	Programa	Fecha de Ingreso	Acciones
39	Cristina Guiti	(504) 9758-5487	0801-1965-55478	cguiti@yahoo.com	Educación Escuela	2005-05-02	Perfil Modificar Dar de baja Reset Pass
38	Henry Amilcar Ruiz	(504) 3246-8925	0801-1986-50505	hamilcar@gmail.com	Educación Colegio	2009-03-11	Perfil Modificar Dar de baja Reset Pass
37	Zulman Yvett	(504) 9945-8615	0801-1985-48484	zyvett@gmail.com	Educación Colegio	2017-09-23	Perfil Modificar Dar de baja Reset Pass
36	Miguel Carbajal	(504) 3315-6984	0801-1995-47474	mcarbajal@gmail.com	Educación Colegio	2019-06-10	Perfil Modificar Dar de baja Reset Pass
35	Marcel Cerna	(504) 9854-7124	0801-1989-02465	mcerna@hotmail.com	Educación Colegio	2018-03-05	Perfil Modificar Dar de baja Reset Pass
34	Melvin Martinez	(504) 9846-3582	0801-1991-46464	mmartinez@gmail.com	Educación Colegio	2006-01-03	Perfil Modificar Dar de baja Reset Pass
33	Iris Canales	(504) 9954-8745	0801-1991-45698	icanales@yahoo.es	Educación Colegio	2012-06-01	Perfil Modificar Dar de baja Reset Pass
32	Kenia Chapas	(504) 3342-5834	0801-1988-45454	kchapas@gmail.com	Educación Colegio	2019-04-16	Perfil Modificar Dar de baja Reset Pass
31	Dina Guillen	(504) 9858-4563	0801-1965-02569	dguillen@gmail.com	Educación Colegio	2008-06-01	Perfil Modificar Dar de baja Reset Pass
30	Ester Carrillo	(504) 9945-8216	0801-1985-41414	ecarrillo@gmail.com	Educación Colegio	2010-04-20	Perfil Modificar Dar de baja Reset Pass

Mostrando página 1 de 4

Anterior 1 2 3 4 Siguiente

Figura 47. Módulo de nómina

Fuente: Elaboración Propia

1. Este botón lo llevara el formulario para crear nuevo perfil de empleado.

Perfil Empleado

Nombre Completo

Nombre

Dirección

Ingrese su Dirección

Telefono

Sexo

Estado civil

Fecha Nacimiento:

Identidad

Profesión/Oficio

Correo electronico

Grado Academico

Programas

Fecha de Ingreso:

Cargo

Sueldo

Hoja de Vida

[Seleccionar archivo] | Ningun archivo seleccionado

Perfil Para el usuario

Usuario

Password

Rol

Estado

Foto de Perfil

[Seleccionar archivo] | Ningun archivo seleccionado

Cancelar Guardar

Se llena toda la información del usuario

En esta parte se llena toda la información para crear el usuario del sistema

Figura 48. Nuevo Empleado

Fuente: Elaboración Propia

2. El usuario al darle clic al botón de Perfil lo direcciona al formulario donde podrá ver la ficha de dicho empleado.



Cristina Guiti
Maestro (a)

Telefono	(504) 9758-5487
Sexo	Femenino
Estado Civil	Casado (a)
Fecha de Nacimiento	1965-08-03
Identidad	0801-1965-55478
Correo	cguiti@yahoo.com
Grado Academico	Secundaria Completa
Programa	Educación Escuela
Fecha de Ingreso	2005-05-02
Cargo Asignado	Docente de Grado
Sueldo	HNL : 9464

 **Profesion u Oficio**
Maestro (a)

 **Direccion**
Colonia Nueva Suyapa

 **Archivos Adjuntos**
[Hoja de Vida](#) [Fotografía de Perfil](#)

 **Notas**
Usuario: cguiti
Rol: Empleado
Estado: Activo

Figura 49. Perfil de Usuario

Fuente: Elaboración Propia

- El usuario al darle clic al botón Modificar lo direcciona al formulario donde podrá actualizar la información de un empleado específico.

Modificar Nomina

Se modifica la información de los campos de todo el perfil

Nombre Completo
Cristina Guiti

Direccion
Colonia Nueva Suyapa

Telefono (504) 9758-5487 **Sexo** Femenino **Estado civil** Casado (a) **Fecha Nacimiento:** 1965-08-03 **Identidad** 0801-1965-55478

Profesión/Oficio Maestro (a) **Correo electronico** cguiti@yahoo.com

Grado Academico Secundaria Completa **Programas** Educación Escuela **Fecha de Ingreso:** 2005-05-02

Cargo Docente de Grado **Sueldo** 9464

Hoja de Vida
[Seleccionar archivo] Ningún archiv...seleccionado

Perfil Para el usuario

Usuario cguiti **Rol** Empleado

Estado Activo

Foto de Perfil
[Seleccionar archivo] Ningún archiv...seleccionado

Cancelar
Guardar

Al darle guardar actualiza toda la información

Figura 50. Actualizar Empleado

Fuente: Elaboración Propia

Al final si todo el proceso es correcto tendrá el siguiente mensaje



- El usuario al darle clic al botón dar de baja, automáticamente lo quitara de los empleados activos en este momento el usuario no se borra de la base de datos solo queda inactivo y

se mostrara el siguiente mensaje



- Al darle en el botón Resset Pass, cambia la contraseña por una genérica la cual debe ser

cambiada por el usuario al entrar a su perfil



A.5.6. Módulo de deducciones

MCM-RRHH

Usuario: avila
Rol: Administrador
Online

Recurso humano

- Tableros de Control
- Nomina
- Deducciones**
- Control de Permisos y vacaciones
- Pago de planilla
- Modulo de Constancias

Catalogo

- Grado Academico
- Cargos
- Estado Civil
- Sexo
- Programas
- Profesion/Oficio
- Estatus de Empleado

Bitacora

- Ver Bitacora del sistema

Respaldo/Restauración

Nomina de Empleados

Mostrando 10 registros por pagina

Id	Nombre	Identidad	Acciones
38	Henry Amilcar Ruiz	0801-1986-50505	Crear Deducción +
37	Zulman Yvett	0801-1985-48484	Crear Deducción +
36	Miguel Carbajal	0801-1995-47474	Crear Deducción +
35	Marcel Cerna	0801-1989-02465	Crear Deducción +
34	Melvin Martinez	0801-1991-46464	Crear Deducción +
33	Iris Canales	0801-1991-45698	Crear Deducción +
32	Kenia Chapas	0801-1988-45454	Crear Deducción +
31	Dina Guillen	0801-1965-02569	Crear Deducción +
30	Ester Carrillo	0801-1985-41414	Crear Deducción +
29	Cinthia Mejia	0801-1997-40404	Crear Deducción +

Mostrando pagina 1 de 4

Anterior 1 2 3 4 Siguiente

Figura 51. Deducciones del empleado

Fuente: Elaboración Propia

1. Este botón lo llevara el formulario para crear deducción de empleado.

MCM-RRHH

Usuario: avila
Rol: Administrador
Online

Recurso humano

- Tableros de Control
- Nomina
- Deducciones**
- Control de Permisos y vacaciones
- Pago de planilla
- Modulo de Constancias

Catalogo

- Gerente
- Usuario

Deducciones de empleado Llenar el Formulario para generar deducciones de empleado

Generar Deducciones de empleado

Se llenan todos los campos para las deducciones las cuales son necesarias para restarlas del sueldo del empleado y este sera el sueldo neto a pagar.

Id de empleado	Nombre Completo	Identidad
38	Henry Amilcar Ruiz	0801-1986-50505

Rap	Inprema	IHSS	Agua
0	180	182	244
Luz	Telefono	Internet	Casa
55	555	658	2310
Prestamo 1	Prestamo 2	Otras deducciones	Impuesto Vecinal
0	2511	0	0
ISR	Horas Llegadas Tardes		
0	0		

Cancelar Cancela la operación y regresa a la opción anterior

Guardar Guarda la información en la base de datos

Más bienaventurado es dar que recibir.

Figura 52. Nuevo Deducción empleado

Fuente: Elaboración Propia

1. Si se ejecuta guardar, guardara la deducción de este empleado, en el caso que existiera ya

la deducción de un empleado le dará el siguiente mensaje



2. Con los siguientes botones se puede exportar la información filtrada en ese momento en cualquiera de los formatos propuestos.

3. Con la siguiente opción se puede filtrar o buscar cualquier elemento que exista en la tabla

Deducciones por Empleado

Mostrando 10 registros por pagina

Id	Nombre	Identidad	Rap	Imprenta	IHSS	Agua	Luz	Telefono	Internet	Casa	Prestamo 1	Prestamo 2	Otras	Impuesto Vecinal	ISR	Horas Llegadas tarde	Acciones
38	Henry Amilcar Ruiz	0801-1986-50505	0.00	180.00	182.00	244.00	55.00	(504) 3246-8925	658.00	2310.00	0.00	2511.00	0.00	0.00	0.00	0.00	Modificar
7	Mirtha Iris Andino	0801-1985-24242	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	(504) 8997-4363	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	Modificar
6	Noheini Aguilar	0801-1984-21438	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	(504) 8874-3314	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	Modificar
5	Divi Maeli Zelaya	0801-1990-23236	25.00	20.00	108.00	20.00	20.00	(504) 3346-9791	25.00	33.00	22.00	0.00	280.00	0.00	0.00	0.00	Modificar
4	Oscar Ortiz	0801-1989-72206	1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	(504) 8787-4745	7.00	8.00	9.00	10.00	11.80	12.80	13.00	14.00	Modificar
3	Faustino Ortiz	0801-1989-2222_	68.00	25.00	30.00	325.00	25.00	(504) 2222-2222	21.00	20.00	87.00	25.00	82.00	2.00	5.00	22.00	Modificar
2	Isaac Romero	0801-1979-25458	2.00	3.00	6.00	8.00	8.00	(504) 8980-1218	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	250.00	389.00	0.00	Modificar
1	Angel Avila	1111-1111-11111	10.00	10.00	20.00	40.00	20.00	(504) 8734-3385	20.00	20.00	25.00	0.00	0.00	25.00	15.00	0.00	Modificar

Mostrando pagina 1 de 1

En esta parte apareceran todas las deducciones creadas a cada empleado que este en la monina

Más bienaventurado es dar que recibir.
Hechos 20:35
Ministerio Cristiano de Mayoría

Figura 53. Deducciones creadas

Fuente: Elaboración Propia

1. Al dar clic en modificar lo llevara al formulario para modificar las deducciones de algún empleado.

MCM-RRHH Bienvenido : Angel Avila

Deducciones de empleado Llenar el Formulario para generar deducciones de empleado

Generar Deducciones de empleado

Id de empleado	Nombre Completo	Identidad	
38	Henry Amilcar Ruiz	0801-1986-50505	
Rap	Inprema	IHSS	Agua
0.00	180.00	182.00	244.00
Luz	Telefono	Internet	Casa
55.00	555.00	658.00	2310.00
Prestamo 1	Prestamo 2	Otras deducciones	Impuesto Vecinal
0.00	2511.00	0.00	0.00
ISR	Horas Llegadas Tardes		
0.00	0.00		

Cancelar Guardar

Más bienaventurado es dar que recibir.
 Hechos 20:35
 Ministerios Cristianos de Mayordomía

Se cambia la información de deducciones del empleado

Actualiza la información en la base de datos

Figura 54. Actualizar deducción.

Fuente: Elaboración Propia

A.5.7. Módulo de Permisos y vacaciones

The screenshot displays the 'Bandeja de Solicitudes Pendientes' and 'Bandeja de Solicitudes Aprobadas y no Aprobadas' sections. The left sidebar contains a navigation menu with 'Control de Permisos y vacaciones' highlighted. The top table shows a pending request for Angel Avila. The bottom table shows a list of approved requests for various employees.

Id	Id Empleado	Nombre	Identidad	Dias Solicitados	Fecha Solicitud	Tipo	Adjunto	Estado	Acciones	Observaciones
25	1	Angel Avila	1111-1111-11111	3	2020-06-12	Incapacitado Por IHSS	Adjunto	Pendiente de Aprobación	Gestionar Solicitud	Incapacidad por parte del seguro

Id	Id Empleado	Nombre	Identidad	Dias Solicitados	Fecha Solicitud	Tipo	Observaciones	Adjunto	Estado	Observaciones RRHH
24	1	Angel Avila	1111-1111-11111	2	2020-06-17	Permiso sin goce de Sueldo	Lo ocupo para ir al medico privado	Adjunto	No Aprobada	no se puede momento pro algun
23	6	Dania Lopez	2222-2222-22222	5	2020-06-09	Permiso sin goce de Sueldo	sasas	Adjunto	Aprobada	sasasa
22	5	Danilo Ayala	0801-1989-07605	20	2020-06-09	Permiso a cuenta de Vacaciones	hola	Adjunto	Aprobada	Aprobada
21	3	Jose Lopez	1212-2222-22222	2	2020-06-25	Permiso sin goce de Sueldo	lo ocupo para sacar pasaporte de la embajada	Adjunto	No Aprobada	No se estarán dando vacaciones
20	1	Angel Avila	1111-1111-11111	12	2020-06-17	Permiso a cuenta de Vacaciones	dsahdsajghashtad	Adjunto	Aprobada	Aprobada la Solicitud
19	1	Angel Avila	1111-1111-11111	50	2020-06-17	Permiso a cuenta de Vacaciones	sasasas	Adjunto	Aprobada	sasasas cdcddcdcd
18	1	Angel Avila	1111-1111-11111	2	2020-05-12	Permiso sin goce de Sueldo	Capacitación de la universidad	Adjunto	Aprobada	

Figura 55. Permisos y Vacaciones

Fuente: Elaboración Propia

1. En esta parte se visualizaran todas las solicitudes de parte de los empleado en cuanto a permisos y solicitud de vacaciones
2. Cuando el administrador le dé clic en gestionar solicitud lo llevara el formulario donde podrá aprobar o no aprobar dicha solicitud.

MCM-RRHH Bienvenido : Angel Avila

Gestion de Solicitud Actualizar la información para la solicitud

Generar Deducciones de empleado

Id Solicitud	Id Empleado	Nombre
25	1	Angel Avila

Identidad	Dias Solicitados	Fecha Solicitud
1111-1111-11111	3	2020-06-12

Tipo de Solicitud
Incapacitado

Observaciones
Incapacidad por parte del seguro

Estado de la Gestión

- Pendiente de Aprobación
- Pendiente de Aprobación**
- Aprobada
- No Aprobada
- Pendiente de Aprobación

Cancelar Guardar

Más bienaventurado es dar que recibir.
Hechos 20:35
Ministerios Cristianos de Mayordomía

Figura 56. Aprobación de Solicitud

Fuente: Elaboración Propia

- Al aprobar o no una solicitud se quita de la bandeja de entrada del administrador y le cae en la bandeja de solicitudes del empleado con retroalimentación por parte de recursos humanos, si todo el proceso sale correcto saldrá el siguiente mensaje



A.5.8. Módulo de Pago de Planillas

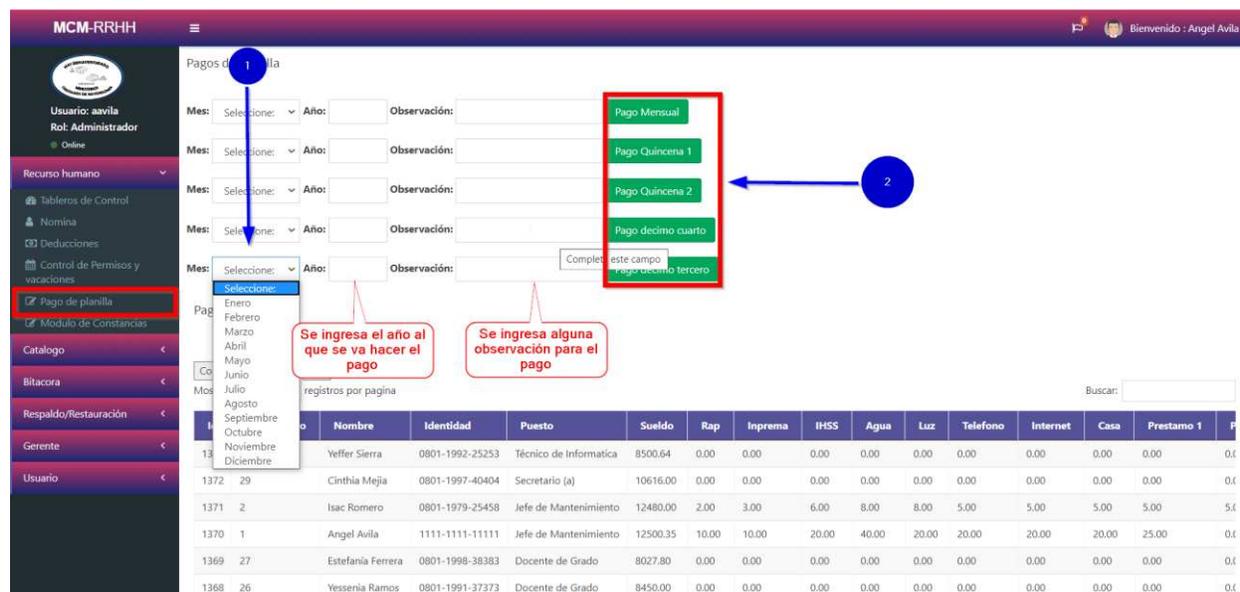


Figura 57. Pago de planillas

Fuente: Elaboración Propia

1. El usuario selecciona el mes del que se va hacer el pago.
2. El usuario selecciona que tipo de pago se va hacer, con esto llama toda la planilla de la nómina y genera el pago automáticamente ya restadas todas las deducciones y generando el neto a pagar. Si es un pago de décimo cuarto o décimo tercer mes no se restan las deducciones, en el caso de los pagos quincenales se divide el neto a pagar entre en dos partes, quincena 1 y quincena 2. Si se ejecuta correctamente el proceso aparecerá el



Cada registro de los pagos de planilla tienen opción a poder ser modificado el neto a pagar, esta parte solo puede ser incluida para poder editar en cuanto a los pagos de decimos tercero y décimo cuarto mes en el caso que sea proporcional.

Prestamo 2	Otras	Impuesto Vec	ISR	Horas Tarde	NetoApagar	Mes	Año	Observacion	Tipo	Acciones
10.00	11.80	12.00	13.00	14.00	24894.20	Enero	2019	Pago Mensual	Pago Mensual	Modificar
25.00	32.00	2.00	5.00	22.00	7788.00	Enero	2019	Pago Mensual	Pago Mensual	Modificar

Al dar en modificar nos llevara el modulo para poder modificar el neto a pagar de ese empleado.

MCM-RRHH Bienvenido: Angel Avila

Modificar Valor de Planilla Llenar el Formulario para Modificar Planilla

Modificar Neto a pagar del Sistema

ID: 77
Nombre: Oscar Ortiz
Identidad: 0801-1989-72206
Mes: Enero
Año: 2019
Tipo: Pago Mensual
Neto a Pagar: 24894.20

Solo Puede actualizar el neto a Pagar

Cancelar Actualizar

Más bienaventurado es dar que recibir.
Hechos 20:35
Ministerios Cristianos de Mavardomia

Figura 58. Modificar Planilla

Fuente: Elaboración Propia

A.5.9. Módulo de Constancias

MCM-RRHH

Usuario: aaVilla
Rol: Administrador
Online

Recurso humano

- Tableros de Control
- Nomina
- Deducciones
- Control de Permisos y vacaciones
- Pago de planilla
- Modulo de Constancias**
- Catalogo
- Bitacora
 - Ver Bitacora del sistema
- Respaldo/Restauración
 - Crear Respaldo
 - Restaurar base de Datos
- Gerente
 - Reportes
- Usuario
 - Historial del Empleado

Nomina de Empleado

Copy Excel CSV PDF

Mostrando 10 registros por pagina

Buscar:

Id	Nombre	Identidad	Constancias
4	Oscar Ortiz	0801-1989-72206	Constancia Laboral
3	Faustino Ortiz	0801-1989-2222_	Constancia Laboral
11	Juana Sanchez	0801-1968-52445	Constancia Laboral
13	Adanery Cadena Castillo	1101-1970-52254	Constancia Laboral
14	Yessica Argueta	0801-1994-28288	Constancia Laboral
6	Nohemi Aguilar	0801-1984-21458	Constancia Laboral
7	Mirtha Iris Andino	0801-1985-24242	Constancia Laboral
10	Deysi Olivia Arteaga	0801-1987-26262	Constancia Laboral
5	Dixi Maeili Zelaya	0801-1990-23236	Constancia Laboral
8	Ronald Ajala	0801-1878-45566	Constancia Laboral

Mostrando pagina 1 de 4

Anterior 1 2 3 4 Siguiete

Figura 59. Módulo de Constancias

Fuente: Elaboración Propia

1. El usuario al darle clic en Constancia laboral el sistema generara la constancia lista para imprimir tomando los datos actuales como el salario y restando todas las deducciones para sacar el neto a pagar en otros campos.



MINISTERIOS CRISTIANOS DE MAYORDOMIA

Edificio: INSTITUTO EL VERBO - Colonia Nueva Suyapa, Sector La Libertad, Tegucigalpa, M.D.C.

Edificio: Apartado Postal 255 - Tegucigalpa, M.D.C. - Honduras 11101

Telefono: 2271-3061

ministerioscristianos.mcmhn@gmail.com

CONSTANCIA DE TRABAJO

Por medio de la presente nota se hace CONSTAR, que el Señor (a): **Oscar Ortiz** con número de identidad **0801-1989-72206**, labora para esta Institución desempeñándose como **Administrador** desde el **13-05-2016** hasta la Fecha Actual, devengando un Sueldo mensual de **L. 25,000 /00**.

RAP	L. 1.00
Inprema	L. 2.00
IHSS	L. 3.00
Agua	L. 4.00
Luz	L. 5.00
Telefono	L. 6.00
Internet	L. 7.00
Casa	L. 8.00
Prestamos	L. 19.00
Otras	L. 11.80
Total Neto a Pagar	L. 24,933.20 /00

Nota:

Y para los fines que al interesado convenga, se extiende la presente en la ciudad de Tegucigalpa, M.D.C. A los 17 días del mes de Junio del 2020.

Gerente de Recursos Humanos

Más bienaventurado es dar que recibir.

Figura 60. Constancias laborales

Fuente: Elaboración Propia

A.5.10. Módulo de la Bitácora

Bitacora del sistema

Copy Excel CSV PDF

Aqui se puede exportar la información en cualquiera de estos formatos

Mostrando 10 registros por pagina

Filters Active - 0

Usuario	Acción	Nombre Tabla
aavila (485)	Cierre de Sesión (131)	Cargo (12)
cgutti (7)	Dar de baja (4)	Deducciones (59)
dayala (4)	Eliminar Registro (30)	Estado Civil (12)
dlopez (8)	Inicio de Sesión (192)	Estatus Empleado (13)
dolivia (4)	Modificar Registro (147)	Grado (54)
dzelaya (126)	Modificar Registro (1)	Nomina (151)
ecruz (2)	Nuevo Registro (153)	Profesion (17)

Se puede elegir un usuario para realizar un filtro

Se elige la acción

y la tabla del sistema

Id	IdEmpleado	Usuario	Acción	Nombre Tabla	Fecha
660	1	aavila	Modificar Registro	Nomina	2020-06-17 10:57:38
659	1	aavila	Inicio de Sesión	Sesión	2020-06-17 10:57:05
658	1	aavila	Nuevo Registro	Deducciones	2020-06-15 14:46:24

La información filtrada en las opciones se mostrara en esta tabla

Figura 61. Módulo de la Bitácora

Fuente: Elaboración Propia

La bitácora muestra la información que todos los eventos que han ocurrido en el sistema desde el inicio de sesión, acciones que se han generado, nombre de la tabla en el cual ocurrieron y la fecha que ocurrió, este parte del sistema solo lo puede ver el usuario con rol de administrador.

	1	2	3	4	5
	idEmpleado	Usuario	Acción	Nombre Tabla	Fecha
660	1	aavila	Modificar Registro	Nomina	2020-06-17 10:57:38
659	1	aavila	Inicio de Sesión	Sesión	2020-06-17 10:57:05
658	1	aavila	Nuevo Registro	Deducciones	2020-06-15 14:46:24
657	1	aavila	Nuevo Registro	Deducciones	2020-06-15 14:46:15
656	1	aavila	Nuevo Registro	Deducciones	2020-06-15 14:46:09
655	1	aavila	Nuevo Registro	Deducciones	2020-06-15 14:46:01
654	1	aavila	Nuevo Registro	Deducciones	2020-06-15 14:45:55
653	1	aavila	Nuevo Registro	Deducciones	2020-06-15 14:45:36
652	1	aavila	Nuevo Registro	Deducciones	2020-06-15 14:45:08
651	1	aavila	Nuevo Registro	Deducciones	2020-06-15 14:45:00

Mostrando pagina 1 de 66

Anterior 1 2 3 4 5 ... 66 Siguiente

Figura 62. Búsqueda de la bitácora

Fuente: Elaboración Propia

1. Muestra el id del usuario que realizo la acción.
2. Muestra el nombre del usuario que realizo la acción.
3. Muestra que acción realizo el usuario.
4. Muestra el nombre de la tabla donde realizo la acción.
5. Muestra las fecha en que se realizó la acción.

En la parte inferior muestra la paginación de la tabla y sirve para navegar más rápido por

la información.

Anterior	1	5	3	4	2	...	66	Siguiente
----------	---	---	---	---	---	-----	----	-----------

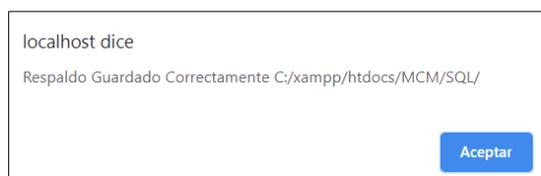
A.5.11. Módulo de Respaldo



Figura 63. Módulo de Respaldo

Fuente: Elaboración Propia

En este parte el usuario tiene que existe una carpeta pre establecida en el sistema en donde se guardaran todos respaldos generados en el sistema. Si el proceso se realizó correctamente nos dará el siguiente mensaje con la dirección en donde se guardó.



A.5.12. Módulo de la Restauración

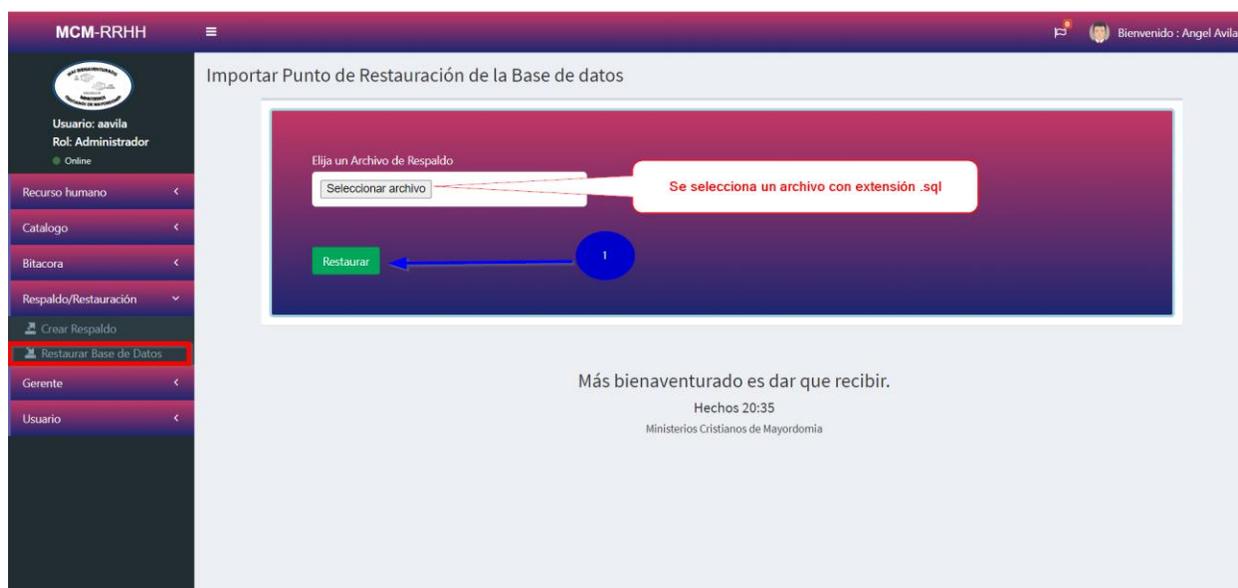


Figura 64. Módulo de la Restauración

Fuente: Elaboración Propia

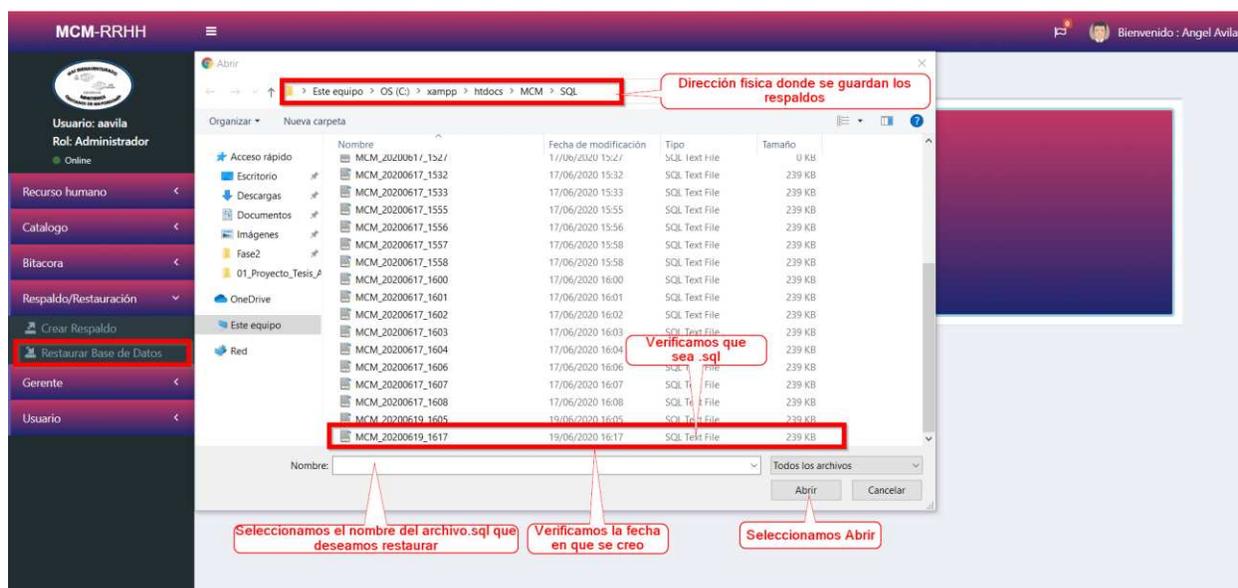


Figura 65. Selección del archivo .sql

Fuente: Elaboración Propia

1. Cuando el usuario le de restaurar una vez seleccionando el archivo de respaldo le dara el

Restauración de la base de datos completada con éxito.

siguiente mensaje . Si el

usuario selecciona un archivo diferente a un archivo .sql dale el siguiente mensaje

Tipo de Archivo Invalido

A.5.13. Módulo Reportes

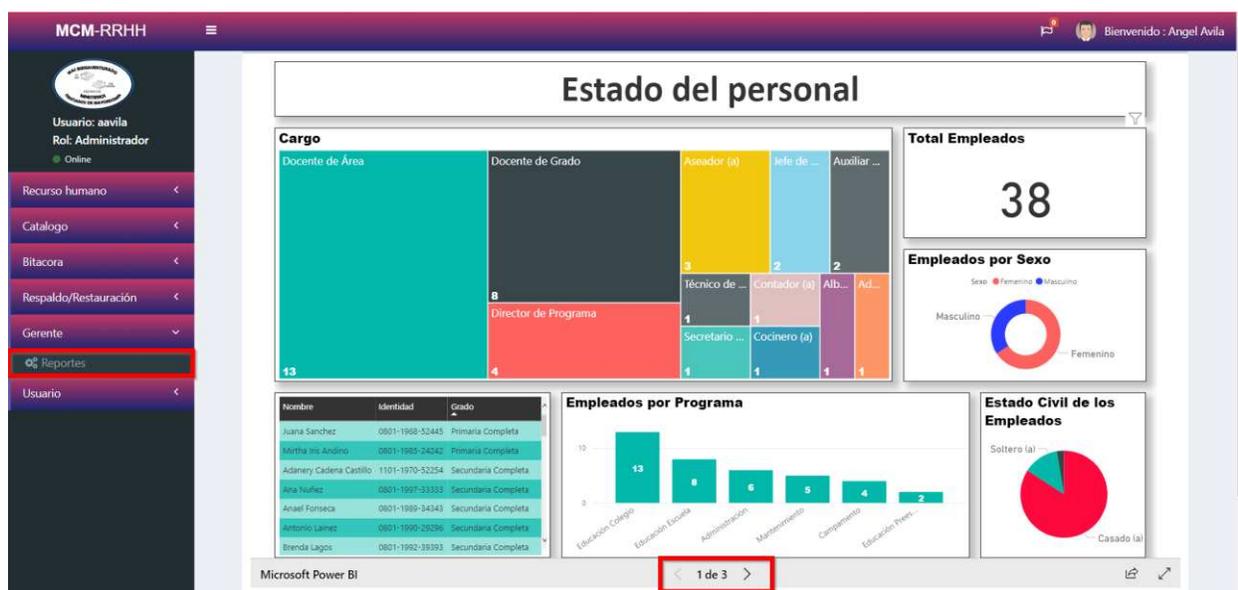


Figura 66. Módulo de Reporte 1

Fuente: Elaboración Propia

Este módulo solo los usuarios con rol de administrador o de gerente pueden tener acceso, fue creado mediante el software de power bi, el cual fue creado por Microsoft para inteligencia de negocios. En este contexto la parte de reporte tiene actualizaciones de cada hora.



Figura 67. Módulo de Reporte 2

Fuente: Elaboración Propia

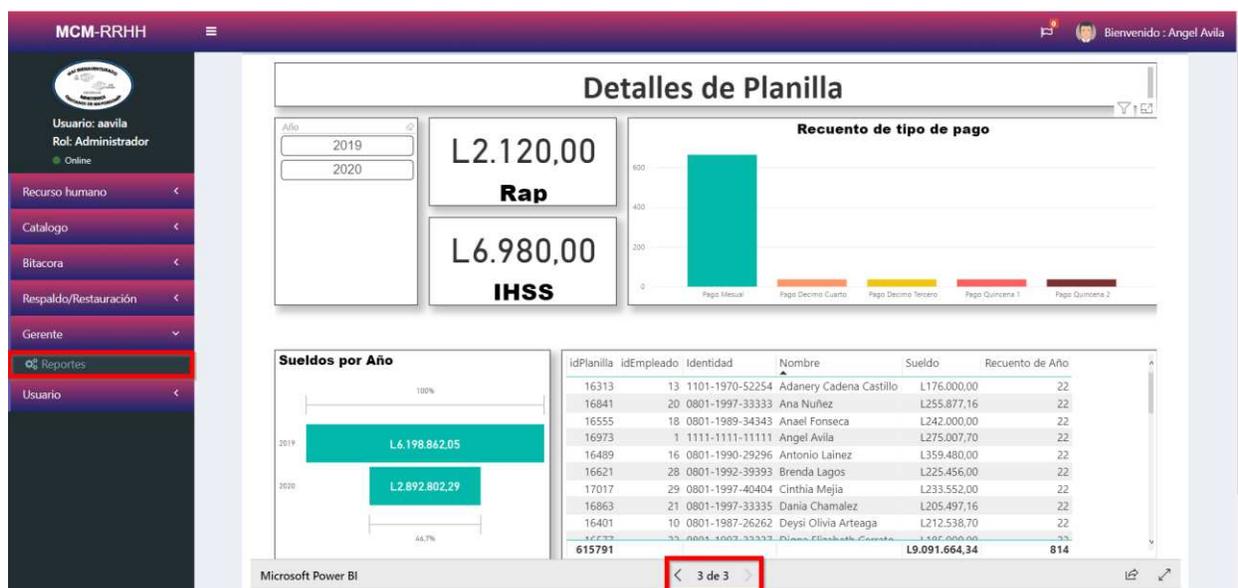


Figura 68. Módulo de Reporte 3

Fuente: Elaboración Propia

A.5.14. Módulo de Usuario

A.5.14.1. Historial del Empleado

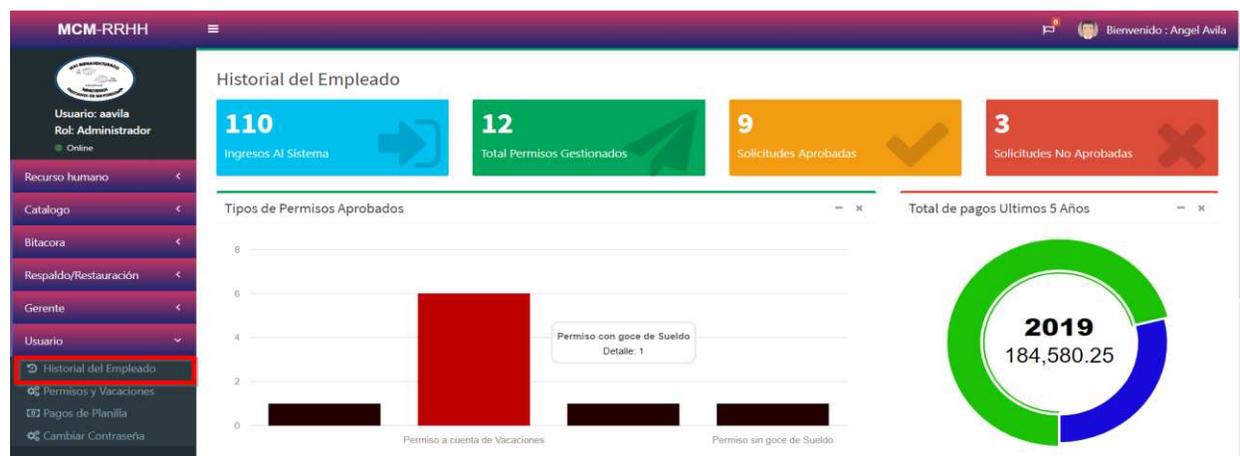


Figura 69. Historial del Empleado

Fuente: Elaboración Propia

Este módulo muestra el historial del empleado, el cual tiene información relevante de cantidad de ingresos al sistema, permisos gestionados, solicitudes aprobadas y solicitudes no aprobadas, así como los tipos de permisos aprobados y el monto pagado en los últimos 5 años en base a la planilla.

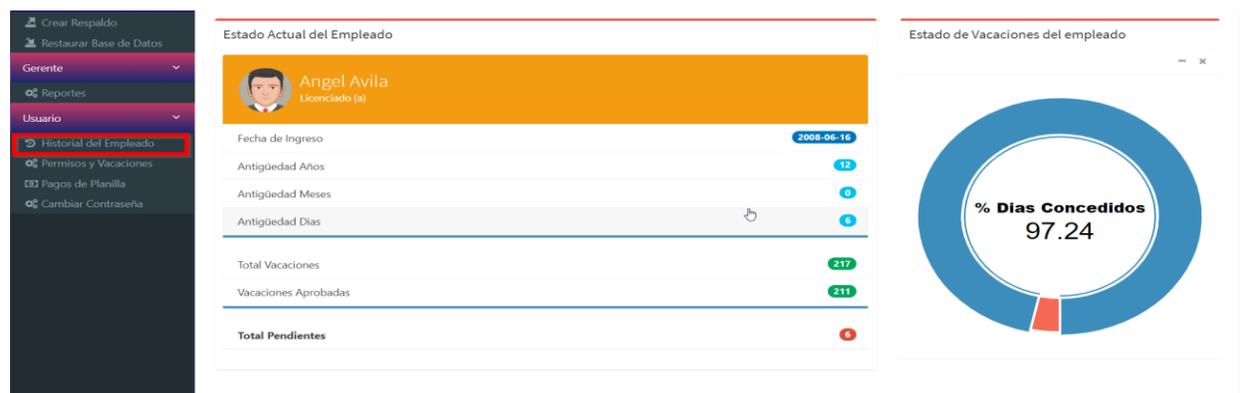


Figura 70. Estado Actual del Empleado

Fuente: Elaboración Propia

En la parte inferior nos muestra información relevante del usuario, así como el nombre, su profesión, fecha de ingreso, antigüedad, total días vacaciones ganadas y el total de vacaciones pendientes

A.5.14.2. Permisos y Vacaciones

The screenshot displays the MCM-RRHH system interface. The top header shows the user 'Angel Avila' with the role 'Administrador'. The sidebar on the left contains navigation options, with 'Permisos y Vacaciones' highlighted. The main content area is divided into two sections:

Bandeja de Solicitudes Pendientes

This section shows a table of pending requests. A callout '1' points to the 'Nuevo Gestión de permiso o Vacaciones +' button. Callouts '2' and '3' point to the 'Modificar +' and 'Eliminar x' buttons in the 'Acciones' column of the first row. A red box highlights the table, with a callout stating: 'Se muestran todas las solicitudes que no han sido aprobadas por el administrador'.

Id	Id Empleado	Nombre	Identidad	Dias Solicitados	Fecha Solicitud	Tipo	Adjunto	Estado	Acciones	Observaciones
27	1	Angel Avila	1111-1111-11111	2	2020-06-16	Incapacitado Por IHSS	Adjunto	Pendiente de Aprobación	Modificar + Eliminar x	Incapacidad

Bandeja de Solicitudes Aprobadas y no Aprobadas

This section shows a table of approved and non-approved requests. A callout '4' points to the 'Aprobada' button in the 'Estado' column of the first row. A red box highlights the table, with a callout stating: 'Se muestran cuales han sido aprobadas y cuales no'. Another callout '5' points to the table, stating: 'Histórico de las solicitudes aprobadas y no a probadas'.

Id	Id Empleado	Nombre	Identidad	Dias Solicitados	Fecha Solicitud	Tipo	Observaciones	Adjunto	Estado	Observaciones
26	1	Angel Avila		75	2020-06-10	Permiso a cuenta de Vacaciones	Nivelacion de Vacaciones	Adjunto	Aprobada	Aprobada
25	1	Angel Avila			2020-06-12	Incapacitado Por IHSS	Incapacidad por parte del seguro	Adjunto	Aprobada	Aprobado
24	1	Angel Avila		2	2020-06-17	Permiso sin goce de Sueldo	Lo ocupo para ir al medico privado	Adjunto	No Aprobada	no se pue

Figura 71. Permisos y Vacaciones

Fuente: Elaboración Propia

1. El usuario crea una nueva solicitud o permiso la cual se ingresa y se almacena en una tabla pendiente de aprobación.

MCM-RRHH

Usuario: avila
Rol: Administrador
Online

Recurso humano
Catalogo
Bitacora
Ver Bitacora del sistema
Respaldo/Restauración
Crear Respaldo
Restaurar Base de Datos
Gerente
Reportes
Usuario
Historial del Empleado
Permisos y Vacaciones
Pagos de Planilla
Cambiar Contraseña

Gestionar Permiso para Empleado Llenar el Formulario para generar Solicitud

Generar Solicitud

Id de empleado: 1
Nombre Completo: Angel Avila
Identidad: 0801-1989-07602

Tipo: Permiso a cuenta de Vacaciones

Dias Solicitados: 1
Fecha de Solicitud: 2020-06-20

Observaciones: Solicito permiso asunto Personal

Adjunto: Seleccionar archivo result.pdf

Cancelar

Guardar

Cancela la operación y lo envía a la pagina anterior

Más bienaventurado es dar que recibir.
Hechos 20:35
Ministerios Cristianos de Mayordomía

Guarda la información en la base de datos

Figura 72. Nuevo permiso o vacación

Fuente: Elaboración Propia

El usuario crea la nueva gestión como usuarios las cuales pueden ser:

Tipo
Permiso a cuenta de Vacaciones
Selecciones:
Incapacitado Por IHSS
Licencia sin goce de Sueldo
Permiso a cuenta de Vacaciones
Permiso con goce de Sueldo
Permiso sin goce de Sueldo
Solicito permiso asunto Personal

Si el proceso es correcto nos dará el siguiente mensaje

localhost dice
Registro guardado

Aceptar

2. El usuario puede modificar su gestión siempre y cuando no haya sido aprobada por el administrador.
3. El usuario puede eliminar cualquier gestión que este activa en la bandeja de pendiente de aprobación, una vez aprobada o no aprobada la gestión por el administrador, esta gestión ya no podrá ser actualizada o eliminada por el usuario.

A.5.14.3. Pagos de Planilla

MCM-RRHH

Usuario: avila
Rol: Administrador
Online

Recurso humano <
Catalogo <
Bitacora <
Respaldo/Restauración >
Crear Respaldo
Restaurar Base de Datos
Gerente >
Reportes
Usuario >
Historial del Empleado
Permisos y Vacaciones
Pagos de Planilla
Cambiar Contraseña

Pagos de Planilla

Pagos Generados

Copy Excel CSV PDF

Mostrando 10 registros por pagina

Buscar:

Id	Id Empleado	Nombre	Identidad	Puesto	Sueldo	Rap	Inprema	IHSS	Agua	Luz	Telefono	Internet	Casa	Prestamo 1	Presta
1433	1	Angel Avila	0801-1989-07641	Jefe de Mantenimiento	12500.35	10.00	10.00	20.00	40.00	20.00	20.00	20.00	20.00	25.00	0.00
1370	1	Angel Avila	0801-1989-07641	Jefe de Mantenimiento	12500.35	10.00	10.00	20.00	40.00	20.00	20.00	20.00	20.00	25.00	0.00
1307	1	Angel Avila	0801-1989-07641	Jefe de Mantenimiento	12500.35	10.00	10.00	20.00	40.00	20.00	20.00	20.00	20.00	25.00	0.00
1244	1	Angel Avila	0801-1989-07641	Jefe de Mantenimiento	12500.35	10.00	10.00	20.00	40.00	20.00	20.00	20.00	20.00	25.00	0.00
1181	1	Angel Avila	0801-1989-07641	Jefe de Mantenimiento	12500.35	10.00	10.00	20.00	40.00	20.00	20.00	20.00	20.00	25.00	0.00
1118	1	Angel Avila	0801-1989-07641	Jefe de Mantenimiento	12500.35	10.00	10.00	20.00	40.00	20.00	20.00	20.00	20.00	25.00	0.00
1055	1	Angel Avila	0801-1989-07641	Jefe de Mantenimiento	12500.35	10.00	10.00	20.00	40.00	20.00	20.00	20.00	20.00	25.00	0.00
992	1	Angel Avila	0801-1989-07641	Jefe de Mantenimiento	12500.35	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
929	1	Angel Avila	0801-1989-07641	Jefe de Mantenimiento	12500.35	10.00	10.00	20.00	40.00	20.00	20.00	20.00	20.00	25.00	0.00
866	1	Angel Avila	0801-1989-07641	Jefe de Mantenimiento	12500.35	10.00	10.00	20.00	40.00	20.00	20.00	20.00	20.00	25.00	0.00

Figura 73. Pagos de Planilla

Fuente: Elaboración Propia

MCM-RRHH

Usuario: avila
Rol: Administrador
Online

Recurso humano <
Catalogo <
Bitacora <
Respaldo/Restauración >
Crear Respaldo
Restaurar Base de Datos
Gerente >
Reportes
Usuario >
Historial del Empleado
Permisos y Vacaciones
Pagos de Planilla
Cambiar Contraseña

Pagos de Planilla

Pagos Generados

Copy Excel CSV PDF

Mostrando 10 registros por pagina

Buscar:

	Casa	Prestamo 1	Prestamo 2	Otras	Impuesto Vec	ISR	Horas Tarde	Neto a pagar	Mes	Año	Observacion	Tipo	Acciones
	20.00	25.00	0.00	0.00	25.00	15.00	0.00	12275.35	Junio	2020	Pago Mensual	Pago Mensual	Imprimir Voucher
	20.00	25.00	0.00	0.00	25.00	15.00	0.00	6137.68	Mayo	2020	Pago Quincena 2	Pago Quincena 2	Imprimir Voucher
	20.00	25.00	0.00	0.00	25.00	15.00	0.00	6137.68	Mayo	2020	Pago Quincena 1	Pago Quincena 1	Imprimir Voucher
	20.00	25.00	0.00	0.00	25.00	15.00	0.00	12275.35	Abril	2020	Pago Mensual	Pago Mensual	Imprimir Voucher
	20.00	25.00	0.00	0.00	25.00	15.00	0.00	12275.35	Marzo	2020	Pago Mensual	Pago Mensual	Imprimir Voucher
	20.00	25.00	0.00	0.00	25.00	15.00	0.00	12275.35	Febrero	2020	Pago Mensual	Pago Mensual	Imprimir Voucher
	20.00	25.00	0.00	0.00	25.00	15.00	0.00	12275.35	Enero	2020	Pago Mensual	Pago Mensual	Imprimir Voucher
	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	12500.35	Diciembre	2019	Pago décimo tercero	Pago Decimo Tercero	Imprimir Voucher
	20.00	25.00	0.00	0.00	25.00	15.00	0.00	12275.35	Diciembre	2019	Pago Mensual	Pago Mensual	Imprimir Voucher
	20.00	25.00	0.00	0.00	25.00	15.00	0.00	12275.35	Noviembre	2019	Pago Mensual	Pago Mensual	Imprimir Voucher

Figura 74. Imprimir Voucher

Fuente: Elaboración Propia

1. El usuario podrá imprimir su voucher de pago para cualquier pago que se haya generado en la planilla de la empresa.



MINISTERIOS CRISTIANOS DE MAYORDOMIA
 Edificio: INSTITUTO EL VERBO - Colonia Nueva Suyapa, Sector La Libertad, Tegucigalpa, M.D.C.
 Edificio: Apartado Postal 255 - Tegucigalpa, M.D.C. - Honduras 11101
 Telefono: 2271-3061
 ministerioscristianos.mcmhn@gmail.com

VOUCHER DE TRABAJO

Pago Mensual/Junio/2020

Código de Empleado: 1
 Nombre: Angel Avila
 Identidad: 0801-1989-07641
 Puesto: Jefe de Mantenimiento
 Sueldo Mensual Lps: **12500.35**

Son los datos generados en
la tabla anterior

DEDUCCIONES	Total
RAP	L. 10.00
Inprema	L. 10.00
IHSS	L. 20.00
Agua	L. 40.00
Luz	L. 20.00
Telefono	L. 20.00
Internet	L. 20.00
Casa	L. 20.00
Prestamo 1	L. 25.00
Prestamo 2	L. 0.00
Otras	L. 0.00
Impuesto Vecinal	L. 25.00
ISR	L. 15.00
Horas Tarde	L. 0.00
Total Neto a Pagar	L. 12,275.35 /00

Más bienaventurado es dar que recibir.

Figura 75. Voucher de trabajo

Fuente: Elaboración Propia

A.5.14.4. Cambio de contraseña

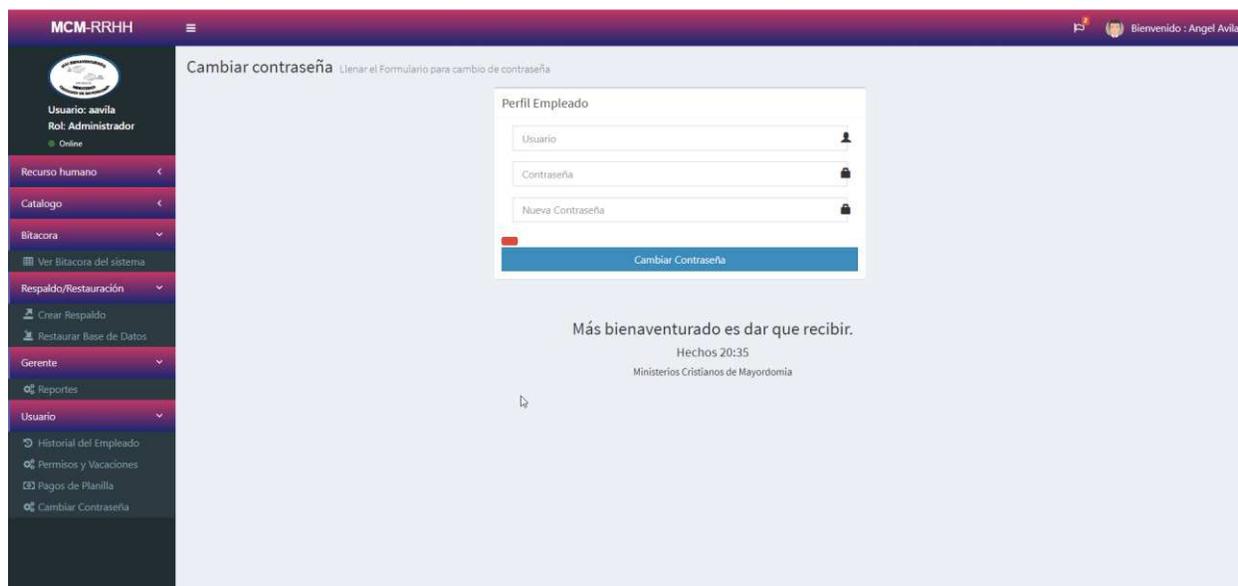


Figura 76. Cambio de contraseña

Fuente: Elaboración Propia

Este módulo es uno de los más importantes ya que el usuario puede cambiar su contraseña.

El sistema le pedirá su usuario y contraseña y la nueva contraseña, si el usuario ingresa una contraseña incorrecta le dará el siguiente mensaje **Contraseña Incorrecta** si todos los datos están

correctos le dará el siguiente mensaje



A.6. OWASP

ZAP Scanning Report

Summary of Alerts

Risk Level	Number of Alerts
High	0
Medium	6
Low	12
Informational	6

Alert Detail

Medium (Medium)	CSP Scanner: Wildcard Directive
Description	The following directives either allow wildcard sources (or ancestors), are not defined, or are overly broadly defined. frame-ancestors
URL	http://localhost:8080/
Method	GET
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'none', script-src 'self', connect-src 'self', child-src 'self', img-src 'self' data; font-src 'self' data; style-src 'self'
Instances	1
Solution	Ensure that your web server, application server, load balancer, etc. is properly configured to set the Content-Security-Policy header. http://www.w3.org/TR/CSP2/
Reference	http://caniuse.com/#search=content+security+policy http://content-security-policy.com/ https://github.com/shapesecurity/salvation
CWE Id	16
WASC Id	15
Source ID	3

Medium (Medium)	Encabezado X-Frame-Options no establecido
Description	El encabezado X-Frame_options no está incluido en la respuesta HTTP para proteger ante ataques 'ClickJacking'
URL	https://localhost/applications.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/use-different-php-version.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/auto-start.xampp.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/setup.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/bookmarks.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/transfer-files-ftp.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/index.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/create-framework-project.zf1.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/dashboard/
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/themes.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options

URL	https://localhost/dashboard/phpinfo.php
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/configure-wildcard-subdomains.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/use-php-fcgi.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/send-mail.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/configure-vhosts.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/change-mysql-temp-dir.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/deploy-git-app.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/copyright.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/two_factor.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	https://localhost/mcm/Templates/index.php
Method	POST
Parameter	X-Frame-Options
Instances	54

Solution	Los navegadores de web mas modernos apoyan la cabecera HTTP X-Frame-Options. Asegúrese que está establecido en todas las páginas web devuelta por su sitio (si usted espera que la página este enmarcada solo por páginas en su servidor (por ejemplo, es parte de un FRAMESET) entonces usted querrá usar SAMEORIGIN, de otras forma si usted nunca espera que la página este enmarcada, debería usar DENY. ALLOW-FROM permite a sitios web específicos enmarcar la página web en navegadores web compatibles).
Reference	http://blogs.msdn.com/ieinternals/archive/2010/03/30/combating-clickjacking-with-x-frame-options.aspx
CWE Id	16
WASC Id	15
Source ID	3

Medium (Medium)	CSP Scanner: Wildcard Directive
Description	The following directives either allow wildcard sources (or ancestors), are not defined, or are overly broadly defined frame-ancestors
URL	https://localhost/phpmyadmin/
Method	GET
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self' _script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval' _style-src 'self' 'unsafe-inline' _img-src 'self' data: * _tile openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=73317473585b5923604c6b4b2358516a
Method	GET
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self' _script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval' _style-src 'self' 'unsafe-inline' _img-src 'self' data: * _tile openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=2a660262b707e3b5358234c5a5444b
Method	GET
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self' _script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval' _style-src 'self' 'unsafe-inline' _img-src 'self' data: * _tile openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php
Method	POST
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self' _script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval' _style-src 'self' 'unsafe-inline' _img-src 'self' data: * _tile openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=3e6037526230435e30662e3742407260
Method	GET
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self' _script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval' _style-src 'self' 'unsafe-inline' _img-src 'self' data: * _tile openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/url.php?url=https%3A%2F%2Fwww.phpmyadmin.net%2F
Method	GET

Method	GET
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self', script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval', style-src 'self' 'unsafe-inline', img-src 'self' data: * tile.openstreetmap.org object-src 'none';
Instances	6
Solution	Ensure that your web server, application server, load balancer, etc. is properly configured to set the Content-Security-Policy header. http://www.w3.org/TR/CSP2/ http://www.w3.org/TR/CSP/
Reference	http://caniuse.com/#search=content+security+policy http://content-security-policy.com/ https://github.com/shapesecurity/salvation
CWE Id	16
WASC Id	15
Source ID	3

Medium (Medium)	CSP Scanner: script-src unsafe-inline
Description	script-src includes unsafe-inline.
URL	https://localhost/phpmyadmin/
Method	GET
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self', script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval', style-src 'self' 'unsafe-inline', img-src 'self' data: * tile.openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=73317473585b5923604c6b4b2358516a
Method	GET
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self', script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval', style-src 'self' 'unsafe-inline', img-src 'self' data: * tile.openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=2a8660262b707e3b5358234c5a544a4b
Method	GET
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self', script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval', style-src 'self' 'unsafe-inline', img-src 'self' data: * tile.openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=3e6037526230435e30862e3742407260
Method	GET
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self', script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval', style-src 'self' 'unsafe-inline', img-src 'self' data: * tile.openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php
Method	POST

URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php
Method	POST
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self', script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval', style-src 'self' 'unsafe-inline', img-src 'self' data: * tile.openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/uri.php?url=https%3A%2F%2Fwww.phpmyadmin.net%2F
Method	GET
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self', script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval', style-src 'self' 'unsafe-inline', img-src 'self' data: * tile.openstreetmap.org object-src 'none';
Instances	6
Solution	Ensure that your web server, application server, load balancer, etc. is properly configured to set the Content-Security-Policy header. http://www.w3.org/TR/CSP2/ http://www.w3.org/TR/CSP/
Reference	http://caniuse.com/#search=content+security+policy http://content-security-policy.com/ https://github.com/shapesecurity/salvation
CWE Id	16
WASC Id	15
Source ID	3

Medium (Medium)	Divulgación de error de aplicación
Description	Esta página contiene un mensaje de error/advertencia que podría revelar información sensible como la ubicación del archivo que produjo la excepción no controlada. Esta información puede ser usada para lanzar futuros ataques contra la aplicación web. La alerta podría ser una falsa positivo si el mensaje de error es encontrado dentro de una página de documentación.
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/credits.html
Method	GET
Evidence	Error Report
URL	https://localhost/mcm/js/Buttons/pdfmake.min.js
Method	GET
Evidence	internal error
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/faq.html
Method	GET
Evidence	Internal Server Error
Instances	3
Solution	Revisar el código de fuente de esta página. Implementación de páginas de error personalizadas. Considerar implementar un mecanismo para proveer una única referencia/identificación de error para el cliente (navegador) mientras insertando los detalles en el sitio del navegador y no exponiéndolos al usuario.

Reference	
CWE Id	200
WASC Id	13
Source ID	3
Medium (Medium)	CSP: Scammer; style-src: unsafe-inline
Description	style-src includes unsafe-inline.
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=3a5037528220435e30962e3742407260
Method	GET
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self' ;script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval' ;style-src 'self' 'unsafe-inline' ;img-src 'self' data: *.file.openstreetmap.org;object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=2a560262b707e3b5356234c5a5444b0
Method	GET
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self' ;script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval' ;style-src 'self' 'unsafe-inline' ;img-src 'self' data: *.file.openstreetmap.org;object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=73317473585b5623604db64b2358516a
Method	GET
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self' ;script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval' ;style-src 'self' 'unsafe-inline' ;img-src 'self' data: *.file.openstreetmap.org;object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?url=https%3A%2F%2Fwww.phpmyadmin.net%2F
Method	GET
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self' ;script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval' ;style-src 'self' 'unsafe-inline' ;img-src 'self' data: *.file.openstreetmap.org;object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php
Method	POST
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self' ;script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval' ;style-src 'self' 'unsafe-inline' ;img-src 'self' data: *.file.openstreetmap.org;object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/
Method	GET
Parameter	Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self' ;script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval' ;style-src 'self' 'unsafe-inline' ;img-src 'self' data: *.file.openstreetmap.org;object-src 'none';
Instances	6
Solution	Ensure that your web server, application server, load balancer, etc. is properly configured to set the Content-Security-Policy header.
Reference	http://www.w3.org/TR/CSP2/ http://www.w3.org/TR/CSP/
Reference	http://caniuse.com/#search=content+security+policy http://content-security-policy.com/ https://github.com/shapesecurity/salvation
CWE Id	15
WASC Id	15
Source ID	3

Low (Medium)	Server Leaks Information via "X-Powered-By" HTTP Response Header Field(s)
Description	The web/application server is leaking information via one or more "X-Powered-By" HTTP response headers. Access to such information may facilitate attackers identifying other frameworks/components your web application is reliant upon and the vulnerabilities such components may be subject to.
URL	http://localhost/
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
Instances	1
Solution	Ensure that your web server, application server, load balancer, etc. is configured to suppress "X-Powered-By" headers.
Reference	http://blogs.msdn.com/b/varunm/archive/2013/04/23/remove-unwanted-http-response-headers.aspx http://www.troyhunt.com/2012/02/shhh-dont-let-your-response-headers.html
CWE Id	200
WASC Id	13
Source ID	3

Low (Medium)	Private IP Disclosure
Description	A private IP (such as 10.x.x.x, 172.x.x.x, 192.168.x.x) or an Amazon EC2 private hostname (for example, ip-10-0-56-78) has been found in the HTTP response body. This information might be helpful for further attacks targeting internal systems.
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/config.html
Method	GET
Evidence	192.168.10.1
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/faq.html
Method	GET
Evidence	10.0.0.0
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/setup.html
Method	GET
Evidence	10.0.0.0
Instances	3
Solution	Remove the private IP address from the HTTP response body. For comments, use JSPIASP/PHP comment instead of HTML/JavaScript comment which can be seen by client browsers.
Other information	192.168.10.1 192.168.100.50 192.168.100.100 192.168.5.10 192.168.6.10 192.168.5.50 192.168.6.10 192.168.6.10 192.168.6.10 192.168.5.50 10.9.8.1
Reference	https://tools.ietf.org/html/rfc1918
CWE Id	200
WASC Id	13
Source ID	3

Low (Medium)	No se encuentra encabezado X-Content-Type-Options Header
Description	El encabezado Anti-MIME-Sniffing X-Content-Type-Options no estaba configurado para 'noaniff'. Esto permite versiones antiguas de Internet Explorer y Chrome ejecutar MIME-sniffing en el cuerpo de la respuesta, causando potencialmente que el cuerpo de respuesta sea interpretado y desarrollado como un tipo de contenido diferente que el tipo de contenido declarado. Estos (principios de 2014) y versiones antiguas de Firefox preferiblemente usarán el tipo de contenido declarado (si hay uno establecido), antes que ejecutar el MIME-Sniffing.
URL	https://localhost/dashboard/docs/backup-restore-mysql.pdf
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/images/configure-use-fomcat/image3.png
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/use-sqlite.pdf
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/images/configure-wildcard-subdomains/image2.png
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/images/send-mail/image1.png
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/images/install-wordpress/image11.png
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/use-different-php-version.html
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/mcm/js/bootstrap-datepicker.min.js
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/images/use-different-php-version/image1.png
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/phpmyadmin/js/shortcuts_handler.js?v=5.0.1
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/images/transfer-files-ftp/image4.png
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/images/backup-restore-mysql/image10.png
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/images/reset-mysql-password/image3.png
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/images/activate-use-xdebug/image2.png
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/mcm/css/morris.css
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/images/install-wordpress/image18.png
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/dashboard/images/favicon.png
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/phpmyadmin/js/whitelist.php?v=5.0.1
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/dashboard/docs/images/install-wordpress/image02.png
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/setup.html
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
Instances	284

Instances	264
Solution	Asegúrese que el servidor de la aplicación/web establezca el encabezado Content-Type apropiadamente, y que esté establecido el encabezado X-Content-Type-Options en 'nosniff' para todas las páginas web. Si es posible, asegúrese que el último usuario usa un navegador web compatible con los estándares y moderno que no ejecute MIME-sniffing en absoluto, o que pueda ser dirigida por el servidor de la aplicación/web para no ejecutar MIME-sniffing.
Other information	Este inconveniente aún aplica para páginas de error (401, 403, 500, etc.) ya que esas páginas a menudo todavía están afectadas por problemas de inyección, en cuyos casos aún hay preocupación de buscadores rastreando páginas fuera de su tipo de contenido verídico. En límite 'alto' este escáner no alertará sobre las respuestas de error al cliente o servidor.
Reference	http://msdn.microsoft.com/en-us/library/le/gg622941%28v=vs.85%29.aspx https://www.owasp.org/index.php/List_of_useful_HTTP_headers
CWE Id	16
WASC Id	15
Source ID	3

Low (Medium)	Incompleto o no Cache-control y sistema de encabezado HTTP Pragma
Description	El cache-control y encabezado HTTP Pragma no han sido establecidos apropiadamente o faltan, permitiendo al navegador y servidores proxy almacenar contenido.
URL	https://localhost/dashboard/docs/use-different-php-version.html
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/mcm/css/skins/_all-skins.min.css
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/index.html
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/setup.html
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/mcm/css/morris.css
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/dashboard/docs/transfer-files-ftp.html
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/dashboard/docs/auto-start-xampp.html
Method	GET
Parameter	Cache-Control

Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/bookmarks.html
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/dashboard/stylesheets/normalize.css
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/applications.html
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/_static/classic.css
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/user.html
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/security.html
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/dashboard/stylesheets/all.css
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/dashboard/docs/configure-use-tomcat.html
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/charts.html
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/glossary.html
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/relations.html

URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/relations.html
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/vendors.html
Method	GET
Parameter	Cache-Control
URL	https://localhost/dashboard/docs/access-phpmyadmin-remotely.html
Method	GET
Parameter	Cache-Control
Instances	82
Solution	Siempre que sea posible asegurarse que el encabezado HTTP cache-control está establecido con no-cache, no-store, must-revalidate, y que el encabezado HTTP pragma esté establecido con no-cache.
Reference	https://www.owasp.org/index.php/Session_Management_Cheat_Sheet#Web_Content_Caching
CWE Id	525
WASC Id	13
Source ID	3

Low (Medium)	Absence of Anti-CSRF Tokens
---------------------	------------------------------------

Description	<p>No Anti-CSRF tokens were found in a HTML submission form.</p> <p>Una solicitud falsa entre sitios en un ataque que compromete y obliga a una víctima a enviar su solicitud HTTP a un destino objetivo sin su conocimiento o intención para poder realizar una acción como víctima. La causa oculta es la funcionalidad de la aplicación utilizando acciones de URL/formulario que pueden ser adivinados de forma repetible. La naturaleza del ataque es que CSRF explota la confianza que un sitio web proporciona a un usuario. Por el contrario, las cadenas de comandos de los sitios cruzados (XSS) explotan la confianza que un usuario proporciona en un sitio web. Al igual que XSS, los ataques CSRF no son de forma necesaria de sitios cruzados, pero hay la posibilidad de que sí pueden serlo. La falsificación de las solicitudes entre los sitios también se conoce como CSRF, XSRG, ataques con un solo clic, montaje de sesión, diputado confundido y navegación en alta mar.</p> <p>Los ataques de CSRF son muy efectivos en varias situaciones, que incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> *La víctima tiene una sesión activa en el sitio de destino. *La víctima se autoriza por medio de la autenticación HTTP en el sitio de destino. *La víctima se encuentra en la misma red local que el sitio de destino. <p>CSRF se ha utilizado especialmente para poder realizar una acción contra un sitio objetivo utilizando los privilegios de la víctima, pero se han revelado técnicas recientes para difundir información al obtener el acceso a la respuesta. El riesgo de divulgación de información aumenta de forma drástica cuando el sitio de destino se encuentra vulnerable a XSS, porque XSS se puede utilizar como una plataforma para CSRF, lo que le permite al atacante que opere desde adentro de los liles de la misma política de origen.</p>
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=2a6660262b707e3b5358234c5a544a4b
Method	GET
Evidence	<form method="get" action="index.php" class="disableAjax">
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php
Method	POST
Evidence	<form method="post" id="login_form" action="index.php" name="login_form" class="disableAjax hide login js-show">

URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/privileges.html
Method	GET
Evidence	<form class="search" action="search.html" method="get">
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/search.html
Method	GET
Evidence	<form action="" method="get">
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=73317473585b5923604c6b4b2358516a
Method	GET
Evidence	<form method="get" action="index.php" class="disableAjax">
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/config.html
Method	GET
Evidence	<form class="search" action="search.html" method="get">
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/developers.html
Method	GET
Evidence	<form class="search" action="search.html" method="get">
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/settings.html
Method	GET
Evidence	<form class="search" action="search.html" method="get">
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/intro.html
Method	GET
Evidence	<form class="search" action="search.html" method="get">
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/copyright.html
Method	GET
Evidence	<form class="search" action="search.html" method="get">
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/genindex.html
Method	GET
Evidence	<form class="search" action="search.html" method="get">
URL	https://localhost/phpmyadmin/js/functions.js?v=5.0.1
Method	GET
Evidence	<form>
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=73317473585b5923604c6b4b2358516a
Method	GET
Evidence	<form method="post" id="login_form" action="index.php" name="login_form" class="disableAjax hide login js-show">
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/credits.html

Method	GET
Evidence	<form class="search" action="search.html" method="get">
URL	https://localhost/phpmyadmin/js/functions.js?v=5.0.1
Method	GET
Evidence	<form method="POST" action="" + \$(this).attr("href") + "" class="disableAjax">
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/require.html
Method	GET
Evidence	<form class="search" action="search.html" method="get">
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/user.html
Method	GET
Evidence	<form class="search" action="search.html" method="get">
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/other.html
Method	GET
Evidence	<form class="search" action="search.html" method="get">
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/setup.html
Method	GET
Evidence	<form class="search" action="search.html" method="get">
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/relations.html
Method	GET
Evidence	<form class="search" action="search.html" method="get">
Instances	40
	<p>Frase: Arquitectura y Diseño</p> <p>Utilice una biblioteca o marco comprobado que no acepte que ocurra esta debilidad o que proporcione construcciones que permitan que esta debilidad sea más sencilla de evitar. Por ejemplo, utilice el paquete anti-CSRF como el CSRFGuard de OWASP.</p> <p>Fase: Implementación</p> <p>Asegúrese de que su aplicación esté libre de fallas de secuencias de comandos entre sitios, ya que la mayoría de las defensas de CSRF pueden detenerse por alto por medio del uso de secuencias de comandos manejadas por el atacante.</p> <p>Fase: Arquitectura y Diseño</p> <p>Origina un nonce único para cada uno de los formularios, coloque el nonce en el formulario y confirme la independencia al obtener el formulario. Asegúrese de que el nonce no sea predecible (CWE-330).</p> <p>Solution</p> <p>Usted tiene que tener en cuenta que esto puede pasar desapercibido utilizando XSS.</p> <p>Identificar las operaciones que sean especialmente peligrosas. Cuando el usuario desarrolla una operación peligrosa, envíe una solicitud de confirmación de forma separada para poder garantizar que el usuario tenga la intención de desarrollar esa operación.</p> <p>Usted tiene que tener en cuenta que esto puede pasar desapercibido utilizando XSS.</p>

	<p>Frase: Arquitectura y Diseño</p> <p>Utilice una biblioteca o marco comprobado que no acepte que ocurra esta debilidad o que proporcione construcciones que permitan que esta debilidad sea más sencilla de evitar. Por ejemplo, utilice el paquete anti-CSRF como el CSRFGuard de OWASP.</p> <p>Fase: Implementación</p> <p>Asegúrese de que su aplicación esté libre de fallas de secuencias de comandos entre sitios, ya que la mayoría de las defensas de CSRF pueden detenerse por alto por medio del uso de secuencias de comandos manejadas por el atacante.</p> <p>Fase: Arquitectura y Diseño</p> <p>Origina un nonce único para cada uno de los formularios, coloque el nonce en el formulario y confirme la independencia al obtener el formulario. Asegúrese de que el nonce no sea predecible (CWE-330).</p> <p>Solution</p> <p>Usted tiene que tener en cuenta que esto puede pasar desapercibido utilizando XSS.</p> <p>Identificar las operaciones que sean especialmente peligrosas. Cuando el usuario desarrolla una operación peligrosa, envíe una solicitud de confirmación de forma separada para poder garantizar que el usuario tenga la intención de desarrollar esa operación.</p> <p>Usted tiene que tener en cuenta que esto puede pasar desapercibido utilizando XSS.</p> <p>Utilice el control de gestión de la sesión de ESAPI.</p> <p>Este control introduce un elemento para CSRF.</p> <p>No utilice el método GET para ninguna de las solicitudes que puedan desencadenar un cambio de estado.</p> <p>Fase: Implementación</p> <p>Revise que la solicitud se creó en la página esperada. Esto podría quebrar la funcionalidad auténtica, ya que los usuarios o los representantes puede ser que hayan desactivado el envío de Referer por motivos de privacidad.</p> <p>No known Anti-CSRF token [anticsrf, CSRFToken, __RequestVerificationToken, csrfmiddlewaretoken, authenticity_token, OWASP_CSRFTOKEN, anoncsrf, csrf_token, __csrf, __csrfSecret] was found in the following HTML form: [Form 1: "db" table "tokens"]</p>
Other information	
Reference	http://projects.webappsec.org/Cross-Site-Request-Forgery
	http://cwe.mitre.org/data/definitions/352.html
CWE Id	352
WASC Id	9
Source ID	3

Low (Medium)	Information Disclosure - Debug Error Messages
Description	The response appeared to contain common error messages returned by platforms such as ASP.NET, and Web-servers such as IIS and Apache. You can configure the list of common debug messages.
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php
Method	POST
Evidence	Access denied for user
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/config.html
Method	GET
Evidence	PHP error
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/credits.html
Method	GET
Evidence	PHP error
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html/faq.html
Method	GET
Evidence	Internal Server Error
Instances	4
Solution	Disable debugging messages before pushing to production
Reference	
CWE Id	200
WASC Id	13
Source ID	3

Low (Medium)	Inclusión de archivos de origen JavaScript Cross-Domain
Description	Las páginas incluyen uno o más archivos encriptados de un dominio de terceros.
URL	https://localhost/dashboard/docs/reset-mysql-password.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/increase-php-file-upload-limit.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/configure-vhosts.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/change-mysql-temp-dir.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/troubleshoot-apache.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/send-mail.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/create-framework-project-zf2.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/backup-restore-mysql.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js

Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/use-php-fcgi.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/activate-use-xdebug.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/configure-wildcard-subdomains.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/use-sqlite.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/transfer-files-ftp.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/configure-use-tomcat.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/deploy-git-app.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>

Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/use-different-php-version.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/auto-start-xampp.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/create-framework-project-zf1.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	https://localhost/dashboard/docs/install-wordpress.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
Instances	24
Solution	Asegúrese que los archivos de la fuente JavaScript están descargados solo de sus fuentes confiables, y las fuentes no pueden ser controladas por los usuarios finales de la aplicación.
Reference	
CWE Id	829
WASC Id	15
Source ID	3

Low (Medium)	Server Leaks Information via "X-Powered-By" HTTP Response Header Field(s)
Description	The web application server is leaking information via one or more "X-Powered-By" HTTP response headers. Access to such information may facilitate attackers identifying other frameworks/components your web application is reliant upon and the vulnerabilities such components may be subject to
URL	https://localhost/phpmyadmin/uri.php?url=https%3A%2F%2Fwww.phpmyadmin.net%2F
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=73317473585b6923604c6b4b2358516a
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	https://localhost/dashboard/phpinfo.php
Method	GET

Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	https://localhost/dashboard/phpinfo.php
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	https://localhost/phpmyadmin/
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	https://localhost/mcm/Templates/index.php
Method	POST
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php
Method	POST
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	https://localhost/phpmyadmin/js/messages.php?l=en&v=5.0.1
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	https://localhost/phpmyadmin/js/whitelist.php?lang=en&v=5.0.1
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	https://localhost/mcm/Templates/index.php
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=2a6660262b707e3b5350234c5a5444b
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	https://localhost/
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=3e6037526230435e30662e3742407260
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	https://localhost/phpmyadmin/js/whitelist.php?v=5.0.1
Method	GET

URL	https://localhost/phpmyadmin/js/messages.php?l=en&lang=en&v=5.0.1
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
Instances	14
Solution	Ensure that your web server, application server, load balancer, etc. is configured to suppress "X-Powered-By" headers.
Reference	http://blogs.msdn.com/b/varunm/archive/2013/04/23/remove-unwanted-http-response-headers.aspx http://www.troyhunt.com/2012/02/shhh-dont-let-your-response-headers.html
CWE id	200
WASC id	13
Source ID	3

Low (Medium)	Cookie Without Same Site Attribute
Description	A cookie has been set without the SameSite attribute, which means that the cookie can be sent as a result of a 'cross-site' request. The SameSite attribute is an effective counter measure to cross-site request forgery, cross-site script inclusion, and timing attacks.
URL	https://localhost/phpmyadmin/
Method	GET
Parameter	pma_lang_https
Evidence	Set-Cookie: pma_lang_https
URL	https://localhost/phpmyadmin/
Method	GET
Parameter	phpMyAdmin_https
Evidence	Set-Cookie: phpMyAdmin_https
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php
Method	POST
Parameter	phpMyAdmin_https
Evidence	Set-Cookie: phpMyAdmin_https
URL	https://localhost/phpmyadmin/url.php?url=https%3A%2F%2Fwww.phpmyadmin.net%2F
Method	GET
Parameter	phpMyAdmin_https
Evidence	Set-Cookie: phpMyAdmin_https
URL	https://localhost/phpmyadmin/js/whitelist.php?v=5.0.1
Method	GET
Parameter	phpMyAdmin_https
Evidence	Set-Cookie: phpMyAdmin_https

Parameter	phpMyAdmin_https
Evidence	Set-Cookie: phpMyAdmin_https
URL	https://localhost/mcm/Templates/index.php
Method	GET
Parameter	PHPSESSID
Evidence	Set-Cookie: PHPSESSID
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=73317473585e5923604c6b4b2358516a
Method	GET
Parameter	phpMyAdmin_https
Evidence	Set-Cookie: phpMyAdmin_https
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=3e6037526230435e30682e3742407260
Method	GET
Parameter	phpMyAdmin_https
Evidence	Set-Cookie: phpMyAdmin_https
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=2a9960262b707e3b5358234c5a544a4b
Method	GET
Parameter	phpMyAdmin_https
Evidence	Set-Cookie: phpMyAdmin_https
URL	https://localhost/phpmyadmin/js/whitelist.php?lang=en&v=5.0.1
Method	GET
Parameter	phpMyAdmin_https
Evidence	Set-Cookie: phpMyAdmin_https
Instances	10
Solution	Ensure that the SameSite attribute is set to either 'lax' or ideally 'strict' for all cookies.
Reference	https://tools.ietf.org/html/draft-ietf-httpbis-cookie-same-site
CWE id	16
WASC id	13
Source ID	3

Low (Medium)	Cookie sin bandera asegurada
Description	Una cookie ha sido enviada sin la bandera asegurada, lo que significa que la cookie puede ser accedida mediante conexiones sin cifrar.
URL	https://localhost/mcm/Templates/index.php
Method	GET
Parameter	PHPSESSID

Low (Medium)	Cookie No HttpOnly Flag
Description	Se ha establecido una cookie sin la bandera HttpOnly, lo que significa que la cookie puede ser accedida mediante JavaScript. Si un script malicioso puede ser ejecutado en esta página entonces la cookie será accesible y podrá ser transmitida a otro sitio. Si esta es una cookie de sesión entonces el secuestro de sesión podría ser posible.
URL	https://localhost/mcm/Templates/index.php
Method	GET
Parameter	PHPSESSID
Evidence	Set-Cookie: PHPSESSID
Instances	1
Solution	Asegúrese que la bandera HttpOnly esta establecida para todas las cookies.
Reference	http://www.owasp.org/index.php/HttpOnly
CWE Id	16
WASC Id	13
Source ID	3

Informational (Medium)	CSP Scanner: X-Content-Security-Policy
Description	The header X-Content-Security-Policy was found on this response. While it is a good sign that CSP is implemented to some degree the policy specified in this header has not been analyzed by ZAP. To ensure full support by modern browsers ensure that the Content-Security-Policy header is defined and attached to responses.
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=3e6037526230435e30662e3742407260
Method	GET
Parameter	X-Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self',options inline-script eval-script,referrer no-referrer,img-src 'self' data: * 'file openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/
Method	GET
Parameter	X-Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self',options inline-script eval-script,referrer no-referrer,img-src 'self' data: * 'file openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php
Method	POST
Parameter	X-Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self',options inline-script eval-script,referrer no-referrer,img-src 'self' data: * 'file openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=73317473585b56923604c6b4b2358516a
Method	GET
Parameter	X-Content-Security-Policy

Parameter	X-Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self',options inline-script eval-script,referrer no-referrer,img-src 'self' data: * 'file openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/url.php?url=https%3A%2F%2Fwww.phpmyadmin.net%2F
Method	GET
Parameter	X-Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self',options inline-script eval-script,referrer no-referrer,img-src 'self' data: * 'file openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=2a6660262b707e3b5358234c5a5444b
Method	GET
Parameter	X-Content-Security-Policy
Evidence	default-src 'self',options inline-script eval-script,referrer no-referrer,img-src 'self' data: * 'file openstreetmap.org object-src 'none';
Instances	6
Solution	Ensure that your web server, application server, load balancer, etc. is properly configured to set the Content-Security-Policy header. http://www.w3.org/TR/CSP2/ http://www.w3.org/TR/CSP/
Reference	http://caniuse.com/#search=content+security+policy http://content-security-policy.com/ https://github.com/shapesecurity/salvation
CWE Id	16
WASC Id	15
Source ID	3

Informational (Medium)	CSP Scanner: X-WebKit-CSP
Description	The header X-WebKit-CSP was found on this response. While it is a good sign that CSP is implemented to some degree the policy specified in this header has not been analyzed by ZAP. To ensure full support by modern browsers ensure that the Content-Security-Policy header is defined and attached to responses.
URL	https://localhost/phpmyadmin/url.php?url=https%3A%2F%2Fwww.phpmyadmin.net%2F
Method	GET
Parameter	X-WebKit-CSP
Evidence	default-src 'self',script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval',referrer no-referrer,style-src 'self' 'unsafe-inline',img-src 'self' data: * 'file openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php
Method	POST
Parameter	X-WebKit-CSP
Evidence	default-src 'self',script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval',referrer no-referrer,style-src 'self' 'unsafe-inline',img-src 'self' data: * 'file openstreetmap.org object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=3e6037526230435e30662e3742407260
Method	GET

Parameter	X-WebKit-CSP
Evidence	default-src 'self' ;script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval',referrer no-referrer,style-src 'self' 'unsafe-inline' ;img-src 'self' data:.*tile.openstreetmap.org,object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/
Method	GET
Parameter	X-WebKit-CSP
Evidence	default-src 'self' ;script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval',referrer no-referrer,style-src 'self' 'unsafe-inline' ;img-src 'self' data:.*tile.openstreetmap.org,object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=73317473585b5923604c6b4b2358516a
Method	GET
Parameter	X-WebKit-CSP
Evidence	default-src 'self' ;script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval',referrer no-referrer,style-src 'self' 'unsafe-inline' ;img-src 'self' data:.*tile.openstreetmap.org,object-src 'none';
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=2a9660262b707e3b5358234c5a544a4b
Method	GET
Parameter	X-WebKit-CSP
Evidence	default-src 'self' ;script-src 'self' 'unsafe-inline' 'unsafe-eval',referrer no-referrer,style-src 'self' 'unsafe-inline' ;img-src 'self' data:.*tile.openstreetmap.org,object-src 'none';
Instances	6
Solution	Ensure that your web server, application server, load balancer, etc. is properly configured to set the Content-Security-Policy header. http://www.w3.org/TR/CSP2/ http://www.w3.org/TR/CSP/
Reference	http://caniuse.com/#search=content+security+policy http://content-security-policy.com/ https://github.com/shapesecurity/salvation
CWE Id	16
WASC Id	15
Source ID	3

Informational (Medium)	Information Disclosure - Sensitive Information in URL
Description	The request appeared to contain sensitive information leaked in the URL. This can violate PCI and most organizational compliance policies. You can configure the list of strings for this check to add or remove values specific to your environment.
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=2a9660262b707e3b5358234c5a544a4b
Method	GET
Parameter	token
Evidence	token
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=3e6037526230435e30662e3742407260
Method	GET

Method	GET
Parameter	token
Evidence	token
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=3e6037526230435e30662e3742407260
Method	GET
Parameter	token
Evidence	token
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=73317473585b5923604c6b4b2358516a
Method	GET
Parameter	token
Evidence	token
Instances	3
Solution	Do not pass sensitive information in URIs.
Other information	The URL contains potentially sensitive information. The following string was found via the pattern: token token
Reference	
CWE Id	200
WASC Id	13
Source ID	3

Informational (Low)	Timestamp Disclosure - Unix
Description	A timestamp was disclosed by the application/web server - Unix
URL	https://localhost/dashboard/docs/troubleshoot-apache.pdf
Method	GET
Evidence	0000011210
URL	https://localhost/mcm/js/Buttons/pdfmake.min.js
Method	GET
Evidence	1323610764
URL	https://localhost/mcm/js/Buttons/pdfmake.min.js
Method	GET
Evidence	1431655765
URL	https://localhost/dashboard/docs/reset-mysql-password.pdf
Method	GET
Evidence	0000036067

Evidence	0000011849
URL	https://localhost/dashboard/docs/create-framework-project-zf2.pdf
Method	GET
Evidence	0000137170
URL	https://localhost/dashboard/docs/configure-vhosts.pdf
Method	GET
Evidence	0000017337
URL	https://localhost/mcm/js/Buttons/pdfmake.min.js
Method	GET
Evidence	566280711
URL	https://localhost/mcm/js/Buttons/pdfmake.min.js
Method	GET
Evidence	365543100
URL	https://localhost/dashboard/docs/send-mail.pdf
Method	GET
Evidence	0000000404
URL	https://localhost/mcm/js/Buttons/pdfmake.min.js
Method	GET
Evidence	1555081692
URL	https://localhost/mcm/js/Buttons/pdfmake.min.js
Method	GET
Evidence	67109120
URL	https://localhost/mcm/js/Buttons/pdfmake.min.js
Method	GET
Evidence	1779033703
URL	https://localhost/dashboard/docs/backup-restore-mysql.pdf
Method	GET
Evidence	0000077891
URL	https://localhost/mcm/js/Buttons/pdfmake.min.js
Method	GET
Evidence	442776044
URL	https://localhost/mcm/js/Buttons/pdfmake.min.js
Method	GET

URL	https://localhost/mcm/js/Buttons/pdfmake.min.js
Method	GET
Evidence	67109120
URL	https://localhost/mcm/js/Buttons/pdfmake.min.js
Method	GET
Evidence	1779033703
URL	https://localhost/dashboard/docs/backup-restore-mysql.pdf
Method	GET
Evidence	0000077891
URL	https://localhost/mcm/js/Buttons/pdfmake.min.js
Method	GET
Evidence	442776044
URL	https://localhost/mcm/js/Buttons/pdfmake.min.js
Method	GET
Evidence	113926993
URL	https://localhost/dashboard/docs/troubleshoot-apache.pdf
Method	GET
Evidence	0000495347
URL	https://localhost/dashboard/docs/backup-restore-mysql.pdf
Method	GET
Evidence	0000012184
URL	https://localhost/dashboard/docs/configure-use-tomcat.pdf
Method	GET
Evidence	0000005726
Instances	1040
Solution	Manually confirm that the timestamp data is not sensitive, and that the data cannot be aggregated to disclose exploitable patterns.
Other information	0000011210, which evaluates to: 1969-12-31 21:06:50
Reference	http://projects.webappsec.org/w/page/13246936/Informator%20Leakage
CWE Id	200
WASC Id	13
Source ID	3

Informational (Low)	Information Disclosure - Suspicious Comments
Description	The response appears to contain suspicious comments which may help an attacker. Note: Matches made within script blocks or files are against the entire content not only comments.
URL	https://localhost/phpmyadminjs/vendor/codemirror/modes/sql.js?v=5.0.1
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadminjs/indexes.js?v=5.0.1
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadminjs/shortcuts_handler.js?v=5.0.1
Method	GET
URL	https://localhost/mcmjs/moment.min.js
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html_static/underscore.js
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=73317473585b59223604c6b4b2358516a
Method	GET
URL	https://localhost/mcmjs/bootstrap-timepicker.min.js
Method	GET
URL	https://localhost/mcmjs/select2.full.min.js
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadminjs/vendor/tracekit.js?v=5.0.1
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadminjs/vendor/codemirror/addon/hint/show-hint.js?v=5.0.1
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadminjs/vendor/jquery/jquery-ui.min.js?v=5.0.1
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadminjs/vendor/jquery/jquery-migrate.js?v=5.0.1
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/
Method	GET
URL	https://localhost/dashboard/javascrpts/all.js
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadminjs/vendor/jquery/jquery.event.drag-2.2.js?v=5.0.1
Method	GET
URL	https://localhost/mcmjs/morris.min.js
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/doc/html_static/doctools.js
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadminjs/doclinks.js?v=5.0.1
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadminjs/vendor/codemirror/addon/hint/sql-hint.js?v=5.0.1
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadminjs/functions.js?v=5.0.1
Method	GET
Instances	64
Solution	Remove all comments that return information that may help an attacker and fix any underlying problems they refer to. The following comment/snippet was identified via the pattern: 'bFROM\b' // call hooks from the mime type The following comment/snippet was identified via the pattern: 'bUSER\b' // ref. http://dev.mysql.com/doc/refman/5.5/en/user-variables.html The following comment/snippet was identified via the pattern: 'bSELECT\b' var sqlKeywords = " alter and as asc between by count create delete desc distinct drop from group having in insert into is join like not on or order select set table union update values where limit "; The following comment/snippet was identified via the pattern: 'bQUERY\b' keywords: set(sqlKeywords + "accessible action add after algorithm all always analyze asensitive at authors auto_increment autocommit avg avg_row_length before binary binlog both btree cache call cascade cascaded case catalog_name chain change changed character check checkpoint checksum class_origin client_statistics close coalesce code collate collation collations column columns comment commit committed completion concurrent condition connection consistent constraint contains continue contributors convert cross current current_date current_time current_timestamp current_user cursor data database databases day_hour day_microsecond day_minute day_second deallocate dec declare default delay_key_write delayed delimiter des_key_file describe deterministic dev_pop_dev_samp deviance diagnostics directory disable discard distinctrow div dual dumpfile each elseif enable enclosed end ends engine engines enum errors escape escaped even event events every execute exists exit explain extended fast fetch field fields first flush for force foreign found_rows full fulltext function general get global grant grants group group_concat handler hash help high_priority hosts hour_microsecond hour_minute hour_second if ignore ignore_server_ids import index_index_statistics infile inner innodb inout insensitive insert_method install interval invoker isolation iterate key keys kill language last leading leave left level limit linear lines list load local localtime localtimestamp lock logs low_priority master master_heartbeat_period master_ssl_verify_server_cert masters match max_max_rows maxvalue message_text middleint migrate min min_rows minute_microsecond minute_second mod mode modifies modify mutex mysql_erno natural next no_no_write_to_binlog offline offset one online open optimize option optionally out outer outfile pack_keys parser partition partitions password phase plugin plugins prepare preserve prev primary privileges procedure processlist profile profiles purge query quick range read_read_write reads real rebuild recover references regexp relaylog release remove rename reorganize repair repeatable replace require resignal restrict resume return returns revoke right rlike rollback rollup row_row_format rtree savepoint schedule schema schema_name schemas second_microsecond security sensitive separator serializable server session share show signal slave slow smallest snapshot soname spatial specific sql_big_result sql_buffer_result sql_cache sql_calc_found_rows sql_no_cache sql_small_result sql_exception sqlstate sqlwarning ssl_start starting status status_aid stddev stddev_pop stddev_samp storage straight_join subclass_origin sum suspended table_name table_statistics tables tablespaces temporary terminated to trailing transaction trigger triggers truncate uncommitted undo uninstall unique unlock upgrade usage use use_frm user_resources user_statistics using utc_date utc_time utc_timestamp value variables varying view views warnings when while with work write xa xor year_month zerofill begin do then else loop repeat"); The following comment/snippet was identified via the pattern: 'bQUERY\b' keywords: set(sqlKeywords + "accessible action add after algorithm all always analyze asensitive at authors auto_increment autocommit avg avg_row_length before binary binlog both btree cache call cascade cascaded case catalog_name chain change changed character check checkpoint checksum class_origin client_statistics close coalesce code collate collation collations column columns comment commit committed completion concurrent condition connection consistent constraint contains continue contributors convert cross current current_date current_time current_timestamp current_user cursor data database databases day_hour day_microsecond day_minute day_second deallocate dec declare default delay_key_write delayed delimiter des_key_file describe deterministic dev_pop_dev_samp deviance diagnostics directory disable discard distinctrow div dual dumpfile each elseif enable enclosed end ends engine engines enum errors escape escaped even event events every execute exists exit explain extended fast fetch field fields first flush for force foreign found_rows full fulltext function general generated get global grant grants group groupby_concat handler hard hash help high_priority hosts hour_microsecond hour_minute hour_second if ignore ignore_server_ids import index_index_statistics infile inner innodb inout insensitive insert_method install interval invoker isolation iterate key keys kill language last leading leave left level limit limit_lines list load local localtime localtimestamp lock logs low_priority master master_heartbeat_period master_ssl_verify_server_cert masters match max_max_rows maxvalue message_text middleint migrate min min_rows minute_microsecond minute_second mod mode modifies modify mutex mysql_erno natural next no_no_write_to_binlog offline offset one online open optimize option optionally out outer outfile pack_keys parser partition partitions password persistent phase plugin plugins prepare preserve prev primary privileges procedure processlist profile profiles purge query quick range read_read_write reads real rebuild recover references regexp relaylog release remove rename reorganize repair repeatable replace require resignal restrict resume return returns revoke right rlike rollback rollup row

<p>keywords: set, ancestor and asc by contains desc; descendent; ascends from group; has in is limit; union on order; select; super; set where ;</p> <p>The following comment/snippet was identified via the pattern: %bDB%b</p> <p>//https://github.com/greenplum-db/gpdb/blob/master/src/include/parser/kwlist.h</p> <p>The following comment/snippet was identified via the pattern: %bADMIN%b</p> <p>keywords: set/abort absolute access action active add admin after aggregate all also after always analyse analyze and any array as asc assertion assignment asymmetric at authorization backward before begin between bigint binary bit boolean both by cache called cascade cascaded case cast chain char character characteristics check checkpoint class close cluster coalesce codegen collate column comment commit committed concurrency concurrently configuration connection constraint constraints contains content continue conversion copy cost cpu_rate_limit create createdb createextendedb createrole createuser cross csv cube current current_catalog current_date current_role current_schema current_time current_timestamp current_user cursor cycle data database day deallocate dec decimal declare decode default defaults deferrable deferred definer delete delimiter delimiters deny desc dictionary disable discard distinct distributed do document domain double drop dxi each else enable encoding encrypted end enum errors escape every except exchange exclude excluding exclusive execute exists explain extension external extract false family fetch fields fipspace fill filter first float following for force foreign format forward freeze from full function global grant granted greatest group group_id grouping handler hash having header hold host hour identity if ignore like immediate immutable implicit in including inclusive increment index indexes inherit inherits initially inline inner inout input insensitive insert instead int integer intersect interval into invoker is isnull isolation join key language large last leading least left level like limit list listen load local localtime localtimestamp location lock log login mapping master match maxvalue median merge minute minvalue missing mode modifies modify month move name names national natural nchar new newline next no nocreate no createextendedb no createuser noinherit nojoin none noovercommit nosuspenser not nothing notify notnull nowait null nullif nulls numeric object of off offset oids oid on only operator option options or order ordered others out outer over overcommit overlaps overlay owned owner parser partial partition partitions passing password percent percentile, cont percentile, disc plans position preceding precision prepare prepared preserve primary prior privileges procedural procedure protocol queue quote randomly range read readable reads real reassign recheck recursive ref references reindex reject relative release rename repeatable replace replica reset resource restart restrict returning returns revoke right role rollback rollup rotpartition row rows rule savepoint scatter schema scroll second security segment select sequence serializable session session_user set setof sets share show similar simple smallest some split sql stable standalone start statement statistics stidn stidout storage strict strip subpartition subpartitions subsetting supersuper symmetric sysid system table tablespaces temp template temporary text then threshold ties time timestamp to trailing transaction treat trigger trim true truncate trusted type unbounded uncommitted unencrypted union unique unknown unlisten until update user using vacuum valid validation validator value values varchar variadic varying verbose version view volatile web when where whitespace window with within without work writable write xml xmlattributes xmlconcat xmlelement xmlexists xmlforest xmlmap xmlpi xmlroot xmlserialize year yes zone");</p> <p>The following comment/snippet was identified via the pattern: %bSELECT%b</p> <p>keywords: set/add after all after analyze and anti archive array as asc at between bucket buckets by cache cascade case cast change clear cluster clustered codegen collection column columns comment commit compact compactons compute concatenate cost create cross cube current current_date current_timestamp database databases data data properties defined delete delimited deny desc describe dds directories distinct distribute drop else end escaped except exchange exists explain export extended external false fields fileformat first following for full function functions global grant group grouping having if ignore import in index indexes inner inpath inpathformat insert intersect interval into is items join keys last lateral lazy left like limit lines list load local location lock locks logical macro map minus mskc natural no not null nulls of on optimize option options or order out outer outputformat over overwrite partition partitioned partitions percent preceding principals purge range recordreader recorderwriter recover reduce refresh regroup/ rename repair replace reset restrict revoke right rlike role roles rollback rollup row rows schema schemas select semi separated serde serdproperties sets sets show skewed sort sorted start statistics stored stratify struct table tables tablesample tblproperties temp temporary terminated then to touch transaction transactions transform true truncate unarchive unbounded uncache union unlock unset use using values view when where whitespace window with within without work writable write xml xmlattributes xmlconcat xmlelement xmlexists xmlforest xmlmap xmlpi xmlroot xmlserialize year yes zone");</p> <p>The following comment/snippet was identified via the pattern: %bSELECT%b</p> <p>keywords: set/alter and as asc between by count create delete desc; distinct drop from group having in insert into is join like not on or order select set table union update values where limit after all and as at asc aveDEV avg between by case cast coalesce count create current_timestamp day days delete define desc distinct else end escape events every exists false first from full group having hour hours in inner insert instanced into istream is istream join last lastweekday left limit like max match_recognize matches median measures metadata min minute minutes msec millisecond milliseconds not null offset on or order output partition pattern prev prior regexp retain-retain-intersection right istream sec second seconds select set some snapshot sql stddev sum then true unidirectional until update variable weekday when where window);</p>	Reference
CWE Id	200
WASC Id	13
Source ID	3

Informational (Low)	Loosely Scoped Cookie
Description	Cookies can be scoped by domain or path. This check is only concerned with domain scope. The domain scope applied to a cookie determines which domains can access it. For example, a cookie can be scoped strictly to a subdomain e.g. www.nottrusted.com, or loosely scoped to a parent domain e.g. nottrusted.com. In the latter case, any subdomain of nottrusted.com can access the cookie. Loosely scoped cookies are common in mega-applications like google.com and live.com. Cookies set from a subdomain like app.foo.bar are transmitted only to that domain by the browser. However, cookies scoped to a parent-level domain may be transmitted to the parent, or any subdomain of the parent.
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db=&lang=en&table&token=2a9690262b707e3b5358234c5a4444b
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php
Method	POST
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php
Method	POST
URL	https://localhost/phpmyadmin/js/whitelist.php?lang=en&v=5.0.1
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db=&lang=en&table&token=73317473585b5923604c6b4b2358516a
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/js/messages.php?lang=en&v=5.0.1
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/
Method	GET
URL	https://localhost/mcm/Templates/index.php
Method	GET
URL	https://localhost/mcm/Templates/index.php
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/js/whitelist.php?v=5.0.1
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/js/messages.php?lang=en&v=5.0.1
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php
Method	POST
URL	https://localhost/phpmyadmin/url.php?url=https%3A%2F%2Fwww.phpmyadmin.net%2F
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db=&lang=en&table&token=3e603752623043e30662e3742407260

Method	GET
URL	https://localhost/mcm/Templates/index.php
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/js/whitelist.php?v=5.0.1
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/js/messages.php?i=en&v=5.0.1
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php
Method	POST
URL	https://localhost/phpmyadmin/url.php?url=https%3A%2F%2Fwww.phpmyadmin.net%2F
Method	GET
URL	https://localhost/phpmyadmin/index.php?db&lang=en&table&token=3e6037526230435e30662e3742407260
Method	GET
URL	https://localhost/mcm/Templates/index.php
Method	GET
URL	https://localhost/mcm/Templates/index.php
Method	GET
Instances	17
Solution	Always scope cookies to a FQDN (Fully Qualified Domain Name). The origin domain used for comparison was: localhost
Other information	phpMyAdmin_https=07rq07f933o2mb91n41fgck1 goto_https=deleted back_https=deleted phpMyAdmin_https=f91c8pt9fsd8l372qpgl8rh8u
Reference	https://tools.ietf.org/html/rfc6265#section-4.1 https://owasp.org/www-project-web-security-testing-guide/v41/4-Web_Application_Security_Testing/06-Session_Management_Testing/02-Testing_for_Cookies_Attributes.html http://code.google.com/p/browsersec/wiki/Part2#Same-origin_policy_for_cookies
CWE Id	565
WASC Id	15
Source ID	3