



Facultad de Ingeniería Informática
Universidad Tecnológica de La Habana
José Antonio Echeverría
cujae

Sistema para el entrenamiento de operarios en la
Industria Alimentaria Cubana

Trabajo de diploma para optar por el título de
Ingeniería en Informática

Autora: Mónica Montoto Montané

mmontoto@ceis.cujae.edu.cu

Tutora: Dra. Raisa Socorro Llanes

raisa@ceis.edu.cu

La Habana, Cuba

Diciembre, 2022

Declaración de autoría

Declaro que soy la única autora de este trabajo y autorizo a la Facultad de Ingeniería Informática de la Universidad Tecnológica de la Habana José Antonio Echeverría (CU-JAE), para que haga el uso que estime pertinente de este trabajo. Para que así conste, firmo la presente el 7 día de mes de diciembre del año 2022.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mónica', enclosed within a hand-drawn oval shape.

Mónica Montoto Montané

Autora

Firma del tutor

Dra. Raisa Socorro Llanes

Tutora

Opinión del tutor

Tutora:

Firma del tutor

Dra. Raisa Socorro Llanes

Tutora

CUJAE, La Habana, Cuba, 7 de diciembre de 2022

Dedicatoria

A mis padres, por siempre estar a mi lado, por la confianza depositada, por los empujones cuando no quería seguir, por motivarme, por hacerme una persona de bien y cada día luchar por mi futuro; a ellos, se los debo todo. Una vez me dijeron que la idea de criar hijos no es para que te acompañen cuando tú estés viejo, es para asumir la responsabilidad de criar humanos funcionales, comprometidos con la naturaleza y la sociedad. Este título también es de ustedes, porque lo sufrieron tanto como yo, y se los entrego con la promesa de que seguiré intentando ser una persona de bien, y que se sientan tan orgullosos como yo estoy de ustedes.

A mi tutora Raisa, que aceptó el reto de cuidarme y apoyarme, y lo hizo de la mejor manera. Sin dudas puedo decir, que tuve la suerte de conocer a una de las mejores profesionales que trabajan en la universidad. Gracias por enseñarme, por apoyarme y tenerme paciencia. A usted no solo la quiero, yo la admiro.

Agradecimientos

Quiero agradecer a mi familia por todo el apoyo que recibí a lo largo de mi carrera. A mis padres por siempre estar a mi lado. A mi hermano por acercarse a preguntar y darme ánimos. A mis abuelos, por consentirme en todo lo que pueden y por llamar todos los días para preguntar cómo estoy, cómo me siento, si dormí, si comí, cuánto me falta; por ser los mejores abuelos, los amo. A los primos que llamaban para preguntar cómo estoy y cómo me va. A mi tía, que me ayudó siempre que lo necesité. A Alejandro López Rodríguez por estar a mi lado, por darme ánimos y por creer en mí hasta cuando ni yo creía, y a sus padres, por todo el apoyo, la preocupación y la ayuda que me han brindado. Gracias a todos, por ser una familia tan unida y, aunque no somos perfectos, gracias por nunca faltar.

También quiero agradecer a mis amigos, sin ellos soy nada.

Agradecer a Aramays Aimet Morales Durán, que cuando vea su segundo nombre se va a enojar. Ella, más que una amiga, es mi hermana. No solo me consuela y me aconseja, ella fue mi guía todos estos años de universidad. Era la que me motivaba, la que me decía cuando había algún pendiente que olvidé, la que hacía que me “pusiera para las cosas”, fue mi estrella en la facultad.

Agradecer también a Oscar García Páez que, aunque no siga en la carrera es una de las mejores cosas que me pasó. Es mi fiel amigo, el más sincero, el que no teme decirme las verdades a la cara, aunque sepa que no me gusta lo que voy a escuchar. Mi historiador, gracias por ser mi hermano mayor.

A Pavel Pérez González, nuestro “jefazo”. Por ser un gran amigo y compañero, por esos consejos tan únicos e interesantes, por siempre ser atento. Es la persona a la que acudir cuando tienes una duda, porque lo que no sabe, lo aprende con tal de ayudar. Gracias.

A mis amigos y compañeros de aula: Adrián, Abel, Néstor, Daniela, Roly, Darío, Thalía, Amanda y algún otro que se me olvide mencionar. Gracias por la ayuda, las risas y los trabajos en equipo, fue la mejor parte de la universidad.

Gracias a las chicas de la tabla y a mis compañeros de los trece: Claudia, Camila (La flaca), Legna, Yoan, Eduardo (El gato), Víctor, Thalía (La loca), Samuel y María. Junto a ellos defendí el amarillo de mi facultad, participando en deportes que nunca creí jugar. Gracias por enseñarme y cuidarme las lesiones.

A las chicas del olimpo: Diansy, Thalía, Laura y Arianna, y a mis compañeros de la FEU: Mariam y Lázaro Michel (Tachiri). Cada uno se ocupó de mí, me ayudaron, compartieron conmigo eventos y marchas, y me impulsaron a ser mejor persona. Gracias.

Gracias a los amigos que conocí en la pandemia: Mariam Yilian, Anabel Achkienasi, Ronal, Daniela (Mi Stich), Luis Osvel y Laura. A mi compañero de apogones Yamir. En general, gracias a todos los amigos que hice en la universidad, cada uno formó parte de este proceso y son un pedazo de esta etapa tan bonita.

Quiero agradecer a mis profesores, por la formación que me dieron. En especial a Wenny por enseñarme que siempre se puede más, a Rosete por su arte de hacernos amar la carrera, a Mayi por ser como una madre para todos, a Sonia y a Nayma.

Por último, un agradecimiento muy especial a mi tutora, por tenerme tanta paciencia. Gracias por entenderme y apoyarme, aún cuando llevase días desaparecida. Gracias por siempre decirme que puedo y hacerme creer que el mundo es mío.

A todos los que formaron parte de este proceso, de todo corazón: **Gracias.**

Resumen

La capacitación laboral es un método aplicado por las empresas para que sus trabajadores adquiera nuevos conocimientos profesionales. Actualmente existen sistemas que permiten realizarlas de forma automática, sin la presencia obligatoria de un superior, logrando ahorrar numerosos recursos de valor, como el tiempo y el capital humano. En industrias donde la jornada laboral es de 24 horas, contar con estos sistemas representa una ventaja notable en la producción, de ahí la necesidad de incorporarlos como herramientas permanentes. Para evaluar los resultados obtenidos, por lo general, los sistemas de entrenamiento automatizados tienen incorporado un método de evaluación automático. Uno de los métodos más empleados es el uso de sistemas expertos.

La industria alimentaria de un país juega un rol sumamente importante dentro de la economía. En Cuba, esta industria se caracteriza por su trabajo ininterrumpido y su personal que cambia con frecuencia. Debido a estas características, resulta casi imposible lograr una capacitación presencial de los empleados, lo que provoca que no todos posean el mismo nivel de conocimiento y por ende, no todos puedan responder ante situaciones determinadas.

El Sistema Experto para el Control de Procesos Químicos (SECPROIT) es un software creado para dar solución al problema de la Industria Alimentaria Cubana. Su objetivo es capacitar a los operarios ante los procesos productivos de la industria. En él, se aplican un conjunto de entrenamientos, donde se miden la capacidad de respuesta de los trabajadores ante situaciones críticas y sus conocimientos sobre los procesos. Los resultados se evalúan mediante el uso de un sistema experto. Actualmente contiene un grupo de restricciones que impiden su empleo en las industrias.

Esta investigación tiene como objetivo resolver las limitaciones existentes en el sistema SECPROIT.

Palabras claves: capacitación laboral, sistemas de capacitación automatizado, sistemas de entrenamiento, sistemas expertos, Sistema Experto para el Control de Procesos Químicos (SECPROIT), Sistema Generador de Bases de Conocimiento (SGBC)

Abstract

Job training is a method applied by companies so that their workers acquire new professional knowledge. There are currently a set of systems that allow this training to be carried out automatically, without the mandatory presence of a superior. In this way, many valuable resources are saved, such as time and human capital. In industries where work is uninterrupted, having these systems represents a notable advantage in production, hence the need to incorporate them as permanent tools. When it comes to evaluating the results obtained, in general, automated training systems have an automatic evaluation method incorporated. One of the most used methods is the use of expert systems.

The food industry of a country plays an extremely important role within the economy. In Cuba, this industry is characterized by its constant work and its changing personnel. Due to these characteristics, it is almost impossible to achieve face-to-face training for employees, which means that not all of them have the same level of knowledge and therefore, not all of them can respond to certain situations.

The Expert System for the Control of Chemical Processes (SECPROIT) is a software created for the training of operators before the productive processes of the Cuban Food Industry. In it, a set of trainings are applied where the response capacity of the workers in critical situations and their knowledge about the processes are evaluated. The results are evaluated through the use of expert systems. It currently contains a group of restrictions that prevent its use in industries.

This research aims to solve the existing limitations in the SECPROIT system.

Keywords: job training, automated training systems, training systems, expert systems, Expert System for the Control of Chemical Processes (SECPROIT), Knowledge Base Generator System (SGBC)

Índice general

Introducción	1
Capítulo 1: Fundamentos teóricos	5
1.1. Sistemas de capacitación laboral	5
1.1.1. Características de un sistema de capacitación	5
1.1.2. Importancia de una buena capacitación	6
1.1.3. Proceso de evaluación en una capacitación	6
1.1.4. Fases del proceso de evaluación	7
1.1.5. Criterios de evaluación de un proceso	8
1.1.6. Proceso de validación de las respuestas	8
1.2. Sistemas de capacitación automatizados	8
1.2.1. Ventajas en un sistema de capacitación automatizado	9
1.2.2. Tipos de preguntas en un sistema de capacitación automatizado	9
1.2.3. Colores utilizados en un sistema digital	10
1.2.4. Proceso de validación de las respuestas	11
1.3. Sistemas expertos	12
1.3.1. Desventajas de los sistemas expertos	12
1.3.2. Ventajas de los sistemas expertos	12
1.3.3. Componentes de un sistema experto	13
1.4. Sistema Generador de Bases de Conocimiento	14
1.4.1. Funcionamiento del generador	14
1.4.2. Información de los ficheros anm	15
1.4.3. Información de los ficheros drl	15
1.5. Sistema de entrenamiento SECPROIT	16
1.5.1. Funcionamiento del SECPROIT	16
1.5.2. Limitaciones actuales del sistema	17
1.6. Conclusiones parciales	17
Capítulo 2: Desarrollo del nuevo sistema	19
2.1. Descripción del negocio	19
2.1.1. Modelo de dominio	19

2.1.2.	Reglas del negocio	22
2.1.3.	Diagrama de actividades	23
2.2.	Captura de requisitos	23
2.2.1.	Requisitos funcionales	24
2.2.2.	Requisitos No Funcionales	25
2.3.	Casos de uso	26
2.3.1.	Diagrama de casos de uso	26
2.3.2.	Actores del sistema	27
2.3.3.	Especificación de los casos de uso	27
2.4.	Modelo de datos	29
2.4.1.	Diagrama de Entidades y Relaciones (DER)	29
2.4.2.	Diagrama de base de datos	31
2.5.	Arquitectura de paquetes del nuevo sistema de capacitación	31
Capítulo 3: Validación del nuevo sistema de capacitación		33
3.1.	Pruebas funcionales	33
3.1.1.	Casos de prueba para la configuración entrenamientos	33
3.1.2.	Casos de prueba para el entrenamiento en la etapa de las causas	36
Conclusiones		37
Recomendaciones		38
Referencias bibliográficas		39
Anexos		42
A. Interfaz de usuario del sistema		43
A.1.	Gestión de procesos	43
A.2.	Entrenamiento de un proceso	43
A.2.1.	Tipos de preguntas en la etapa de las variables	43
A.2.2.	Tipos de preguntas en la etapa de las causas	43
A.2.3.	Tipos de preguntas en la etapa de las recomendaciones	43
A.2.4.	Resultados de una etapa	43
B. Pruebas funcionales del sistema		44
B.1.	Insertar configuración de entrenamiento	44
B.2.	Eliminar configuración de entrenamiento	46

Índice de tablas

2.1. Modelo de dominio: entidades que sufrieron cambios	20
2.2. Modelo de dominio: entidades que no sufrieron cambios	21
2.3. Modelo de dominio: entidades nuevas	21
2.4. Actores del sistema	27
2.5. Casos de uso del administrador	27
2.6. Casos de uso del usuario	28
2.7. Casos de uso del operario	28
2.8. Casos de uso del jefe de área	28
2.9. Entidades del nuevo sistema de capacitación	30
2.10. Descripción de los paquetes de clases	32
3.11. Casos de prueba: Insertar configuración de entrenamiento	34
3.12. Casos de prueba: Modificar configuración de entrenamiento	35
3.13. Casos de prueba: Eliminar configuración de entrenamiento	35

Índice de figuras

1.1. Fases en un proceso de evaluación	7
1.2. Gama cromática de colores (cálidos y fríos)	11
1.3. Componentes de un sistema experto	14
1.4. Estructura del fichero <i>drl</i> (reglas)	15
2.5. Modelo de dominio	20
2.6. Diagrama de actividades	23
2.7. Diagrama de casos de uso	26
2.8. Diagrama de Entidades y Relaciones (DER)	29
2.9. Diagrama de base de datos	31
2.10. Arquitectura de los paquetes de clases	32
B.1. Insertar configuración con campos en blanco	44
B.2. Insertar configuración con campos incorrectos	45
B.3. Insertar configuración con campos correctos	45
B.4. Eliminar configuración de entrenamiento	46

Introducción

En la actualidad, hablar de tecnología es pensar en herramientas que hace diez años parecían futuristas y muy difíciles de conseguir, sin embargo, hoy es posible lograr cambios significativos en empresas y hogares, gracias a los avances tecnológicos [1]. Cada vez es más común escuchar sobre la revolución tecnológica, que crece de manera exponencial y pretende transformar por completo el sector industrial. Estos desarrollos van desde la mecanización de tareas hasta los procesos industriales autónomos, en los que no se necesita la intervención humana para realizar un trabajo [2].

Para mediados del año 2019, solo un 31 % de las industrias en América Latina y el Caribe poseían procesos automatizados o avances digitales. Esta cifra cambió bruscamente al año siguiente, debido a que la pandemia de la COVID-19 dejó una huella devastadora en la economía. Las empresas que presentaban un avance digital pudieron resistir mejor a la crisis, en términos de impacto sobre las ventas, beneficios y trabajadores despedidos. A partir de ese momento, muchas instituciones tomaron conciencia y comenzaron a incluir nuevos avances tecnológicos en sus procesos productivos. Hoy en día, el 86 % de las industrias latinoamericanas cuentan con un desarrollo industrial automatizado y se espera que este cambio se mantenga o aumente en el futuro [3].

Entre las industrias más importantes de un país se encuentra la industria alimentaria, que comprende el sector de la economía que se ocupa de todos aquellos procesos relacionados con la alimentación de las personas. Está encaminada a satisfacer la necesidad más básica de la población, sin la cual no podríamos sobrevivir: la nutrición. Mundialmente, posee como características la gran variedad de materias primas que emplea, el número elevado de procesos que maneja y su continuo crecimiento, relacionado al ritmo con el que crece la población [4].

Cuando se detiene de forma no programada un proceso productivo en una empresa, por lo general trae consigo numerosas pérdidas. En el caso de las industrias alimentarias, estas afectaciones pueden verse reflejadas en grandes daños económicos ya que, en la mayoría de los casos, este tipo de industrias trabajan con materias que no pueden ser reutilizadas; pero no son las únicas afectaciones que se pueden encontrar. En sus procesos productivos, se elaboran distintos tipos de alimentos a partir de un producto determinado, donde cada producto pertenece a una escala de riesgo (A, B o C). Esta escala indica la probabilidad que tiene el proceso de causar daños en la salud (A para

alta, B para media y C para baja). Es decir, si se detiene un proceso productivo en la industria alimentaria no solo traería consigo afectaciones en la economía, sino que también puede verse afectada la salud de los trabajadores o incluso de la población [5].

La Industria Alimentaria Cubana se caracteriza, además, por poseer jornadas laborales ininterrumpidas y un personal que cambia frecuentemente. Esta situación dificulta la capacitación de sus trabajadores, por lo que no todos los que laboran poseen el mismo nivel de conocimiento. Como consecuencia, al ocurrir un error en un proceso productivo, no siempre se encuentra el experto capaz de solucionar la falla, dejando como única alternativa: detener el proceso [6].

Partiendo de esa dificultad, el Instituto de Investigación de la Industria Alimentaria (IIIA), junto con las facultades de Ingeniería Química e Ingeniería Informática de la Universidad Tecnológica de La Habana (CUJAE), desarrolló dos sistemas de software: un Sistema Generador de Bases de Conocimiento (SGBC) y un Sistema Experto para el Control de Procesos Químicos (SECPROIT). El primero genera bases de conocimiento que contienen la información referente a los procesos productivos que pueden ocurrir en una fábrica, estructurada en: variables, causas por las que puedan estar en peligro y recomendaciones (pasos a seguir en caso de accidentes) [7]. El segundo, se utiliza para producir entrenamientos y capacitar a los operarios de la fábrica [8]. Con estos sistemas, los trabajadores se entrenarían sobre los procesos productivos que maniobran y se reducirían los riesgos de errores por desconocimiento. Lamentablemente, el sistema SECPROIT posee un grupo de restricciones que impidieron que fuese implementado en las industrias.

Por lo tanto, la situación problemática presente en la Industria Alimentaria Cubana sigue siendo la misma, puesto que no se ha podido implementar un sistema de entrenamiento estable que solucione el problema. Partiendo de este principio, una solución viable sería desarrollar una actualización funcional del SECPROIT, que pueda resolver el problema de investigación inicial: ¿Cómo lograr una capacitación total de los operarios, ante la toma de decisiones en una situación crítica?

En función de esa problemática, el objetivo general de esta investigación es: *Rectificar las limitaciones existentes en el sistema SECPROIT para capacitar a los operarios ante los procesos productivos de la fábrica.*

Analizando las restricciones que posee el SECPROIT, se perciben un número de problemas que son necesarios enmendar. Estas modificaciones deben realizarse tanto en la lógica, como en la estructura, en la base de datos y en las interfaces de usuario. Es decir, se necesitan transformar todas las capas del sistema. Según [9], cambiar un código ajeno, con el fin de añadirle una nueva configuración, adaptarlo a una nueva disposición y modificar su base de información, resulta más complejo que elaborar uno de cero. Por lo tanto, con el fin de rectificar las limitaciones actuales y generar una actualización, resulta más factible comenzar un nuevo software, siguiendo el modelo existente.

Tomando en cuenta esta premisa, se definen los siguientes objetivos específicos y sus tareas correspondientes:

1. Asimilar los fundamentos teóricos de la investigación y analizar los nuevos aspectos que puedan ser incorporados
 - Extraer los requisitos funcionales y no funcionales que debe cumplir el nuevo sistema a desarrollar
 - Investigar los diferentes tipos de preguntas existentes en un sistema de entrenamiento y seleccionar los que mejor se ajusten al proceso evaluativo del SECPROIT
2. Desarrollar el nuevo sistema para la capacitación de operarios
 - Diseñar diagramas auxiliares y modelados UML en base al sistema que se va a desarrollar
 - Implementar la base de datos del nuevo sistema de capacitación
 - Desarrollar funcionalidades que permitan la administración del sistema
 - Incorporar la configuración de un entrenamiento asociado a un proceso determinado
 - Implementar la generación de preguntas para cada fase del entrenamiento
 - Desarrollar un proceso de evaluación parcial para cada etapa y la evaluación integral del operario en un proceso
 - Diseñar e incluir una nueva interfaz gráfica
3. Validar el nuevo sistema de capacitación
 - Diseñar un conjunto de pruebas que verifiquen el correcto funcionamiento del sistema
 - Ejecutar las pruebas diseñadas
 - Documentar los resultados obtenidos

El objeto de estudio de esta investigación son los sistemas de entrenamiento automatizados, los sistemas expertos y los sistemas de información basados en reglas de producción. De ellos, se centra la atención en el campo de acción que comprende el Sistema Experto para el Control de Procesos Químicos (SECPROIT).

Este proyecto presenta un aporte tanto en el marco teórico como en el práctico. En el marco teórico, se construye un sistema de entrenamiento capaz de ejercitar sobre cualquier información que se brinde en sus bases de conocimiento. En la práctica, se

desarrolla un sistema de software para la capacitación de los operarios de la Industria Alimentaria Cubana.

En cuanto a la estructura de este trabajo, está dividido en tres capítulos. En el capítulo 1 se encuentran los conceptos fundamentales y los antecedentes de esta investigación. El capítulo 2 describe el diseño e implementación del nuevo sistema, utilizando diferentes artefactos UML, describiendo los requisitos funcionales y no funcionales y mostrando la vista de la arquitectura y los patrones utilizados. Por último, en el capítulo 3 se presenta la documentación de las pruebas que se le realizaron al software.

Capítulo 1

Fundamentos teóricos

En el presente capítulo se encuentran los fundamentos teóricos del nuevo sistema que se pretende desarrollar. Comprende un análisis de los sistemas de capacitación presencial y automatizados, reflejando un estudio de las preguntas más utilizadas, así como los colores y métodos de evaluación. Se introduce el término de sistema experto, con sus características y ventajas. Se detallan las funcionalidades del Sistema Generador de Bases de Conocimiento (SGBC) y se profundiza el trabajo con el sistema SECPROIT, finalizando con las conclusiones del capítulo.

1.1. Sistemas de capacitación laboral

La capacitación laboral es un método aplicado por las empresas para que su personal adquiriera nuevos conocimientos profesionales. Por lo general, se produce ante un ascenso o incorporación, aunque no son los únicos motivos. Busca perfeccionar al colaborador en su puesto laboral, en función de las necesidades de su empresa. Es un proceso estructurado con metas bien definidas. Surge en el mundo como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y formación de recursos humanos. Lo ideal es que se desarrolle de forma continua, ya que la constante formación del personal deriva en resultados positivos tanto para el grupo de trabajo como para la organización en la que se realiza [10].

1.1.1. Características de un sistema de capacitación

Un sistema de capacitación puede ofrecer diferentes aplicaciones en función del modelo de negocio que utilice. Su versatilidad permite adaptarse a las necesidades particulares de cada sector. Sin embargo, según [11], la mayoría de las capacitaciones contienen las siguientes características:

- Son capaces de gestionar los distintos cursos impartidos, la asistencia y la inversión en formación de la empresa

- Asignan a los empleados que deberán asistir y a los profesionales responsables de analizar sus resultados
- Detectan las carencias formativas del personal antes de que influyan en el desarrollo del trabajo
- Clasifican las distintas actividades formativas en base a su categoría y catálogo
- Registran y consultan el progreso del aprendizaje de los empleados en tiempo real

1.1.2. Importancia de una buena capacitación

La capacitación laboral juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual los trabajadores adquieren conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar de forma correcta y segura en el entorno laboral. Entre los principales beneficios que aporta, según [12], se destacan:

- Calidad y mejora en el resultado de las tareas
- Reducción en tiempos de trabajo y supervisión
- Solución de problemas con diferentes visiones
- Sensibilización ante nuevos retos
- Desarrollo ético y motivación del personal
- Seguridad y autoestima en los trabajadores
- Mayor especialización

1.1.3. Proceso de evaluación en una capacitación

La evaluación de una capacitación no puede depender de un solo instrumento o técnica, ya que de esa forma solo se mide un tipo de aprendizaje. Entre los criterios para calificar más comunes están: la exactitud de la respuesta, el proceso que se siguió para llegar a la misma, la cantidad de intentos necesarios utilizados para hallar la solución y, en algunos casos, el tiempo necesitado para dar la respuesta [13].

Una evaluación posee dos propósitos fundamentales: analizar en qué medida se han cumplido los objetivos y proporcionar una reflexión de los que realizaron el entrenamiento en torno a su propio proceso de aprendizaje (metacognición). Analizar el cumplimiento de los objetivos permite detectar posibles fallas en el proceso y poder superarlas en un futuro [14].

A modo de resumen, para obtener una correcta evaluación se deben tener en cuenta tantas herramientas como parámetros influyan.

1.1.4. Fases del proceso de evaluación

Según [14], un proceso de evaluación debe estar integrado por cinco etapas fundamentales (*Figura 1.1*). Cada una de ellas, va a marcar un conjunto de acciones, que al final se interpretarán como un buen entrenamiento:

1. **Recogida de datos:** es la recopilación sistemática de toda la información a lo largo del proceso completo de enseñanza-aprendizaje. Los datos recogidos deben tener concordancia con las metas trazadas, ser suficientes, representativos, relevantes y ponderados, en función del peso otorgado a cada uno de los objetivos. En los sistemas en línea las posibilidades de registrar estas evidencias son inmensas.
2. **Puntuación de las pruebas:** se realiza una vez medidos, de manera cuantitativa o cualitativa, los distintos bloques de información, con las ponderaciones, criterios e indicadores que se hayan establecido. Se utiliza para medir los resultados obtenidos en el entrenamiento.
3. **Juicio de valor:** puede hacerse limitándose a criterios de grupo (evaluación normativa), refiriéndose a criterios de superación de objetivos y contenidos (evaluación de criterio) o teniendo en cuenta la personalidad, posibilidades y limitaciones del propio sujeto del aprendizaje (evaluación personalizada).
4. **Toma de decisiones:** habitualmente denominada calificación, se basa en la decisión a partir del resultado. Trae consigo una serie de consecuencias personales, administrativas, económicas y laborales. La acción resultante influye directamente en el adiestrado.
5. **Información a los interesados:** es la etapa final, la confirmación de que concluye el entrenamiento y donde se dan a conocer los resultados obtenidos.

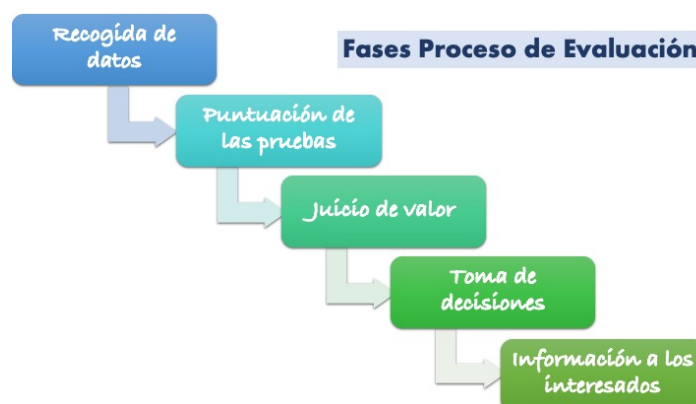


Figura 1.1: Fases en un proceso de evaluación

1.1.5. Criterios de evaluación de un proceso

Según la RAE (Real Academia Española), un criterio es una norma utilizada para conocer la verdad. Sin embargo, en cuanto a las evaluaciones, es un parámetro en función del que se juzgarán los atributos de un objeto de estudio [15]. En este sentido, los criterios se construyen en función de lo que se desea obtener de un entrenamiento. Por lo general, son normas que se encuentran implícitas y permiten informar a los capacitados acerca del logro o fracaso de una determinada tarea.

Pueden existir tantos criterios como parámetros se interpreten. Cada uno es el reflejo de un campo importante que se desea controlar. Por ejemplo: en los entrenamientos donde el tiempo influye en la evaluación, no sólo se mide la capacidad de aprendizaje del profesional, también se trata de evaluar la rapidez con la que reacciona, contando como parámetro importante para el desarrollo de la tarea. Este ejemplo se puede notar en el campo de la medicina [16].

1.1.6. Proceso de validación de las respuestas

Una vez terminada la capacitación se comprueban cuáles de los resultados obtenidos son correctos y cuáles no. Para ello se deben comparar las respuestas del evaluado con una fuente de confianza, que contenga la información verídica de lo que se está tratando. Estas fuentes de confianza se conocen por el nombre de: bases de conocimiento [17].

A partir de estas bases se verifica si los datos en las respuestas del evaluado coinciden con la información real contenida. Este proceso puede realizarse tanto de manera manual, semiautomática o automática.

1.2. Sistemas de capacitación automatizados

Teniendo en cuenta el concepto de capacitación, un sistema de capacitación automatizado es un método de enseñanza alternativo, creado para el adiestramiento de los trabajadores. Es un software que, principalmente, permite el aprendizaje de los usuarios sin necesidad de una supervisión constante. Por lo general, resulta más efectivo que las prácticas de enseñanza presencial, debido a que el estudiante trabaja solo y puede determinar su propia velocidad de aprendizaje, usando una amplia variedad de herramientas y métodos para la transferencia del conocimiento [18].

A modo de resumen, es un programa informático que brinda una solución de recursos humanos, ayuda en la formación de los trabajadores y aumenta la productividad empresarial.

1.2.1. Ventajas en un sistema de capacitación automatizado

Un sistema de entrenamiento asistido por computadora, permite ofrecer el mismo nivel de adiestramiento para cada usuario del sistema, en cuanto a rigor y evaluación. Uno de los problemas principales de la capacitación de los empleados de manera presencial es que las sesiones son frecuentemente inconsistentes y las diferencias en el nivel de habilidad del formador pueden tener un impacto significativo en el éxito del empleado. Al contar con un sistema automatizado, solo se necesita una base de conocimiento para garantizar el mismo nivel de entrenamiento para todos. Por otra parte, una capacitación presencial requiere la existencia de una persona, por lo general un experto, que supervise al adiestrado y califique su rendimiento. En cambio, con estos sistemas, no es necesario desempeñar esta tarea, el propio software se encarga de la supervisión y evaluación del capacitado [19].

1.2.2. Tipos de preguntas en un sistema de capacitación automatizado

Con el paso del tiempo se generan nuevos métodos de estudio y con estos, nuevas formas de preguntas y calificaciones. Sin embargo, en el momento de diseñar un sistema automatizado, no es menos cierto que existen algunas variantes más sencillas y, por ende, más utilizadas. Según [20], los tipos de preguntas que mayormente se emplean en los sistemas de capacitación automatizados son:

- **Verdadero o falso:** contienen una declaración que se debe indicar si es verdadera o no. Permiten responder en poco tiempo, son fáciles, rápidas de calificar y se corrigen de forma automática.
- **Opción múltiple:** se componen de una pregunta (raíz) con múltiples respuestas posibles. Al poder incluir múltiples opciones válidas, podrían darse por superadas al marcar cualquiera de las respuestas o cuando se marquen todas. Se caracterizan por ser fáciles, rápidas de calificar, corregirse automáticamente y utilizarse para evaluar los conocimientos en una amplia gama de contenidos.
- **Emparejar, relacionar u ordenar:** por lo general se emparejan cada una de las opciones del primer bloque con las opciones dadas en el segundo bloque, o se ordenan bloques de modo que quede una secuencia correcta de acuerdo a un patrón previamente establecido. Se suelen usar en aquellos cursos donde la adquisición de conocimientos muy detallados es un objetivo importante. Son preguntas fáciles de diseñar, rápidas de calificar y se corrigen automáticamente. Estadísticamente, se tarda más en responder este tipo de preguntas que las preguntas anteriores.

- **Respuesta corta:** basta con que se escriban un par de palabras o una frase sencilla. Una alternativa más común a este tipo de preguntas es la de cubrir los espacios en blanco con una palabra. Son de gran utilidad a la hora de demostrar los conocimientos basados en hechos o palabras claves. La dificultad para calificarlas depende del estilo que se decida emplear.

1.2.3. Colores utilizados en un sistema digital

Se pudiese llegar a pensar que, en un sistema digital, los colores que se utilizan son totalmente aleatorios, pero esto es un error. Lo cierto es que unas tonalidades u otras provocan en el cerebro diferentes sensaciones que, aunque no se pueden percibir físicamente, influyen tanto en el estado de ánimo como en la productividad o creatividad. Sin embargo, no todos los colores tienen el mismo efecto en las personas, pero no es menos cierto que una gran mayoría comparten las mismas reacciones. De ahí la importancia de realizar un estudio detallado a la hora de seleccionar los tonos que representarán un sistema [21].

Psicología del color

La psicología del color es un campo de estudio que está dirigido a analizar cómo se perciben y se reacciona ante distintos colores, así como las emociones que suscitan en las personas dichos tonos. El modo en el que los colores inducen a experimentar determinadas sensaciones y a adoptar ciertas actitudes tiene dos tipos de causas: las biológicas y las culturales. El área en la que más se aplica esta psicología es en el marketing [21].

Significado de los colores

En el caso de un sistema digital, dependiendo del tipo de objetivo que se quiera conseguir, deberían ser los colores a utilizar. Cada color posee su propio significado y en [22] se comentan algunos:

- **Azul:** ayuda a mejorar la creatividad, estimula el pensamiento y la innovación, incita la resolución de problemas y transmite paz. Mayormente se relaciona con entidades bancarias.
- **Rojo:** mantiene la mente en estado de alerta, reduce la velocidad, permite recordar detalles y mejora la memoria.
- **Amarillo:** es el color más llamativo, estimula el cerebro, representa el optimismo y transmite energía y alegría. Las empresas lo utilizan para representar su creatividad y energía, aunque no debe usarse en exceso porque puede resultar molesto.

- **Naranja:** activa la capacidad de aprendizaje, ayuda a la actividad mental y la concentración y mejora la creatividad y el análisis. Es un color muy utilizado en los sistemas de entrenamiento o en sistemas estudiantiles.
- **Verde:** generalmente se asocia a la naturaleza, mejora las habilidades de lectura, ayuda a empatizar y fomentar ideas nuevas.

Combinación de colores

Para lograr una buena combinación de colores en un sistema se debe hacer uso de la gama cromática. Esta escala ordena los colores según su valor, saturación o posición. Se divide en cálida y fría (*Figura 1.2*). La gama cálida está integrada por colores que van desde el magenta hasta el amarillo verdoso (son tonos ideales para llamar la atención del usuario, siempre y cuando se usen con moderación). Los colores fríos van desde el púrpura al azul, y son utilizados con frecuencia por empresas que quieren representar seriedad y responsabilidad, pues transmiten calma a los usuarios [22] .

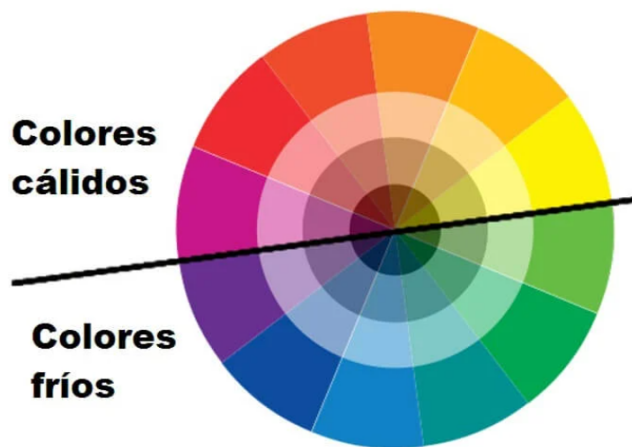


Figura 1.2: Gama cromática de colores (cálidos y fríos)

Una vez definidas las tonalidades se recomienda seguir un patrón de diseño para todo el sistema, basándose en: una gama cromática (diferentes tonos de un mismo color), una gama complementaria (un color combinado con sus complementarios) o una gama opuesta (un color combinado con el color opuesto) [22].

1.2.4. Proceso de validación de las respuestas

En los sistemas de capacitación automatizados pueden emplearse tres métodos diferentes de validación: manual, semiautomático o automático. Por lo general, el más utilizado es el automático, porque facilita el trabajo para aquellos que deben diagnosticar a un personal abundante. Según [23], uno de los métodos más efectivos de evaluar las respuestas en un sistema es mediante el uso de sistemas expertos.

1.3. Sistemas expertos

Los sistemas expertos resuelven problemas que normalmente son solucionados por expertos humanos. Para hacerlo, necesitan acceder a una importante base de conocimiento sobre el dominio, que debe construirse de la manera más eficiente posible. Utilizan uno o más mecanismos de razonamiento, para aplicar este conocimiento a los problemas que se le proponen. Cuentan con un instrumento para explicar a los usuarios que han confiado en ellos, lo que han hecho y cómo [24].

Una forma de contemplar estos sistemas es que simbolizan la mayor parte de la Inteligencia Artificial (IA) aplicada. Un sistema experto en IA se define como un programa informático que tiene la capacidad de representar y razonar sobre el conocimiento [17].

1.3.1. Desventajas de los sistemas expertos

Al ser una tecnología novedosa, los sistemas expertos traen consigo ciertas desventajas. Por presentar algunos ejemplos, en [25] se mencionan:

- Su actualización necesita de reprogramación, siendo una de sus limitaciones más acentuadas
- Son poco flexibles a cambios y de difícil acceso a información no estructurada
- Poseen un elevado costo monetario y de tiempo
- Carecen de sentido común (no hay nada obvio)
- No se puede mantener una conversación informal con ellos
- Es muy complicado que aprendan de sus errores o de errores ajenos
- No son capaces de distinguir cuáles son las cuestiones relevantes de un problema y separarlas de cuestiones secundarias

Sin embargo, estos problemas no solo los presentan los sistemas expertos. La IA aún no ha podido desarrollar sistemas que sean capaces de aplicar el sentido común humano para resolver situaciones complejas. Es por ello que, a pesar de sus desventajas, los sistemas expertos son considerados una gran ayuda y un enorme avance, en especial, en el campo de los sistemas de capacitación [26].

1.3.2. Ventajas de los sistemas expertos

El uso de un sistema experto en cualquier ámbito social resulta favorable de diversas maneras. Según [27], entre sus ventajas más notables se pueden encontrar:

- No sufre de limitaciones y percances humanos, lo que lo convierte en una herramienta estable y fiable para su entorno
- Sus actividades son completamente replicables y siempre contesta de la misma manera a menos que se le cambie el diseño
- La velocidad de procesamiento es mayor a la de un ser humano
- Pueden almacenar su conocimiento para cuando sea necesario aplicarlo
- Pueden ser utilizados por personas no especializadas para resolver problemas
- Pueden ser usados como sistema de aprendizaje
- Al evaluar el costo total del empleo de esta tecnología, la replicabilidad y estabilidad, asociado a la seguridad que provee, resulta una ecuación favorable, aún considerando que las inversiones iniciales pueden ser relativamente elevadas

A modo de conclusión, dependiendo del ámbito y los objetivos que se persigan, por lo general, el uso de esta tecnología representa un avance más que una desventaja.

1.3.3. Componentes de un sistema experto

En [28] se detallan los diferentes componentes que integran un sistema experto. Aunque pueden contar con un número mayor, los mínimos requeridos son (*Figura 1.3*):

- **Motor de inferencia:** es el corazón del sistema experto. Su cometido principal es sacar conclusiones aplicando el conocimiento a los datos. Estas conclusiones pueden estar basadas en conocimiento determinista o probabilístico.
- **Base de conocimiento:** consiste en un conjunto de objetos y un conjunto de reglas que gobiernan las relaciones entre ellos. La información que almacena es de naturaleza permanente y estática, es decir, no cambia de una aplicación a otra. Se debe diferenciar entre los datos y el conocimiento. Con conocimiento se refiere: a las afirmaciones de validez general, tales como reglas, distribuciones de probabilidad, entre otras. Con datos se refiere: a la información que se tiene de una aplicación en particular.
- **Mecanismo de aprendizaje:** controla el flujo de información que va del experto humano a la base de conocimiento. El sistema determina qué nueva información se necesita, o si los datos son reales, es decir, si debe incluirse nuevo conocimiento, y en caso necesario incorporarlo.

- **Interfaz de usuario:** es la interfaz entre el sistema experto y el usuario. Para que sea efectiva debe incorporar mecanismos para mostrar y obtener información de forma sencilla y agradable.

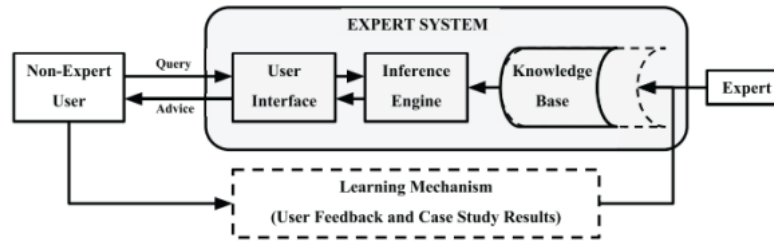


Figura 1.3: Componentes de un sistema experto

1.4. Sistema Generador de Bases de Conocimiento

En octubre del 2017, el Instituto de Investigaciones de la Industria Alimentaria (IIIA), en conjunto con las facultades de Ingeniería Química e Ingeniería Informática de la Universidad Tecnológica de La Habana José Antonio Echeverría (CUJAE), desarrolló un Sistema Gestor de Bases de Conocimiento (SGBC). La función principal de este sistema es generar bases de información a partir de los datos introducidos por un usuario determinado. Dichas bases son exportadas en dos tipos especiales de ficheros: *anm* y *drl*. Cada uno de estos ficheros contienen información sobre un proceso productivo determinado [6].

1.4.1. Funcionamiento del generador

El generador tiene como objetivo crear bases de conocimiento sobre procesos productivos industriales. Utiliza reglas de producción como formalismo de representación del conocimiento, las cuales se generan según el formato definido por el motor de inferencia *Drools*.

En el SGBC todos los datos son introducidos por un usuario, que puede crear o cargar un proceso productivo de cualquier rama de la Industria Alimentaria. Por cada proceso se deben incluir las diferentes variables que en este influyen e ir clasificándolas en tres tipos: discretas, válvulas o continuas. En el caso de ser continuas se les deben agregar sus valores máximos y mínimos. Una vez introducidas todas las variables, se empiezan a insertar las causas que influyen sobre las mismas y, luego, las recomendaciones para cada una de ellas, aunque el orden de los datos no afecta el resultado. Solo al concluir, se podrán emparejar cada variable con sus causas y, cada causa, con sus

recomendaciones. Se debe tener en cuenta que una variable puede vincularse a varias causas y que una causa puede necesitar varias recomendaciones. Al emparejar una variable con su causa se debe indicar el estado en el que se encuentra: si es discreta puede ser positivo o negativo; si es válvula puede ser abierto, normal o cerrado y si es continua puede ser alto, normal o bajo. Una vez concluida la entrada de los datos, la información se exporta en los ficheros *anm* y *drl* [7].

1.4.2. Información de los ficheros anm

Un archivo *anm* puede ser utilizado por diferentes tipos de programas distribuidos, para múltiples plataformas como Linux, Mac o Windows. En este caso, estos ficheros contienen toda la información referente a las variables, causas y recomendaciones de un proceso productivo. Comienzan con los nombres de las variables y su clasificación. Si la variable es de tipo continua, poseen sus valores máximos y mínimos. Cada información de las variables está separada por comas, y cada variable está dividida por renglones. Al finalizar, aparece un indicador (*causa) que representa el inicio de un nuevo bloque de información: las causas. Las causas solo poseen su nombre y están separadas por renglones. Finalizando ese bloque, aparece otro indicador (*recomendaciones) para representar el inicio del último bloque de información: las recomendaciones. De las recomendaciones solo se tiene el nombre y cada una está separada por renglones. Con el último indicador (-1), se da a entender que se finalizó la información del fichero [7].

1.4.3. Información de los ficheros drl

Un archivo *drl* es donde el motor de inferencia *Drools* (Sistema de Gestión de Reglas de Negocio en español) almacena sus reglas (*Figura 1.4*). La estructura de una regla dentro de este archivo sigue un patrón determinado, donde **name** es el nombre de la regla, **attribute** son los posibles atributos que puede tener, **conditional element** es la sentencia condicional a evaluar y, si se cumple esta sentencia, se realizan una o varias acciones en **action**. En este caso, lo que se almacenan son las reglas entre variables y causas y entre causas y recomendaciones [7].

```
1 rule "<name>"
2     <attribute>*
3     when
4         <conditional element>*
5     then
6         <action>*
7     end
```

Figura 1.4: Estructura del fichero *drl* (reglas)

1.5. Sistema de entrenamiento SECPROIT

En el año 2018 se creó el Sistema Experto para el Control de Procesos Químicos (SECPROIT), diseñado para capacitar a los operarios de la Industria Alimentaria Cubana sobre los diferentes procesos productivos que en ella se realizan. Este sistema fue desarrollado en la Universidad Tecnológica de La Habana José Antonio Echeverría (CUJAE), entre las facultades de Ingeniería Química e Ingeniería Informática. Su objetivo principal era lograr capacitar a los operarios de la industria y, para ello, realizar un conjunto de entrenamientos evaluados por un sistema experto [8].

1.5.1. Funcionamiento del SECPROIT

El sistema está diseñado para capacitar a los trabajadores de las fábricas a partir de entrenamientos relacionados a los procesos productivos que en ellas se realizan, mediante el uso de un sistema experto. En el sistema, existen tres roles fundamentales:

- Administrador: se encarga del control de los datos del sistema
- Especialista: es el responsable de insertar las bases de conocimiento y supervisa los resultados obtenidos por los trabajadores de su área laboral
- Operario: realiza los entrenamientos

Cada usuario posee un nombre, una contraseña y un rol, y con cada rol aparecen funcionalidades únicas y específicas. En el caso de los especialistas, para insertar una base de conocimiento deben asociarla a un proceso, y de cada proceso deben registrar el nombre, una imagen (si la posee), un fichero tipo *anm* y un archivo *drl*. El operario entrará a realizar aquellos entrenamientos que el especialista haya validado [6].

Una vez comenzada la prueba, el usuario deberá señalar de un grupo de variables las que por su estado estén en peligro de inestabilidad. Si ha seleccionado correctamente pasa a la siguiente etapa, donde debe escoger qué causa el estado de las variables que prefirió. Por último, deberá seleccionar qué recomendaciones seguir para cada causa señalada [8].

El SECPROIT posee un grupo de reportes que facilita la toma de decisiones a partir de los resultados alcanzados. El especialista puede contar con una lista de resultados de cada operario de su área y, de esta forma, se garantiza la selección de los mejores trabajadores a partir de la organización brindada por la lista. También se puede encontrar un listado de los cambios realizados en el sistema, junto con la fecha y el nombre del usuario que los realizó. Este último reporte colabora con la seguridad.

1.5.2. Limitaciones actuales del sistema

Actualmente el sistema SECPROIT posee ciertas limitaciones que impiden que sea implementado en las industrias:

1. Cada vez que se desea utilizar la información que se obtiene del SGBC, es extraída directamente de los ficheros, lo que genera una demora extra en el sistema
2. Solo existe un modelo de pregunta, por lo que resulta escaso el método de aprendizaje
3. El tiempo demorado en responder el entrenamiento no influye en la nota final del mismo
4. La etapa de las causas presenta problemas en la evaluación
5. La etapa de las recomendaciones nunca se llega a evaluar
6. Las etapas aparecen de forma continúa, sin oportunidad de una pausa
7. Aparecen todas las etapas en una misma vista, si se suspende una, se muestran etapas innecesariamente
8. El resultado de las evaluaciones no se muestra de forma numérica, lo que impide conocer con exactitud el progreso del usuario
9. Por cada etapa existe un único entrenamiento
10. A pesar de ser una aplicación de escritorio, no existe icono del sistema, es decir, no se puede minimizar
11. Presenta una interfaz gráfica poco vistosas y de colores muy oscuros que generan desagrado en los usuarios

1.6. Conclusiones parciales

Al concluir el capítulo se puede arribar a las siguientes conclusiones:

- La capacitación constante de los trabajadores de una empresa ayuda al rendimiento de la misma y evita errores futuros
- Los sistemas de capacitación automatizados permiten el entrenamiento del personal laboral sin la necesidad de un supervisor, lo que ahorra tiempo y recursos humanos a la empresa

- En un sistema de capacitación automatizado se pueden medir tantos parámetros de aprendizaje como herramientas se tenga
- Los criterios de evaluación de un entrenamiento varían según los parámetros y requisitos de la empresa
- En los sistemas digitales, el color naranja aumenta la concentración y el nivel de aprendizaje, por lo que este color es muy utilizado en los sistemas de entrenamiento y en sistemas estudiantiles
- Los sistemas expertos facilitan el proceso de evaluación de los sistemas de entrenamiento digitales
- El SGBC genera las bases de conocimiento del sistema SECPROIT y puede ser utilizado para cualquier tipo de proceso productivo dentro de la Industria Alimentaria Cubana
- El sistema SECPROIT posee un conjunto de limitaciones que impiden su completo funcionamiento

Capítulo 2

Desarrollo del nuevo sistema

Para que el desarrollo de un proyecto concluya con éxitos, primero debe realizarse el diseño de lo que se pretende obtener, así como analizar los requisitos que se deben cumplir. En este capítulo se presentan los diagramas utilizados en la elaboración del nuevo sistema de capacitación, así como la estructura que posee, sus principales funcionalidades y algunas comparaciones con el modelo del sistema SECPROIT.

2.1. Descripción del negocio

Lo que se pretende conseguir con este nuevo sistema es rectificar las limitaciones existentes en el SECPROIT actual. Para ello, el sistema debe satisfacer el objetivo principal del software anterior: capacitar a los operarios ante los procesos productivos de una fábrica. Partiendo de esta premisa, la solución debe poseer un modelo de entrenamiento que ponga a prueba a los operarios de la industria. También debe contar con un administrador que sea el responsable de incluir a los usuarios y las áreas.

A la hora de realizar el entrenamiento, se deben evaluar tres etapas fundamentales: variables, causas y recomendaciones. Si el trabajador logra superar estas etapas, puede darse por aprobado el entrenamiento de ese proceso.

2.1.1. Modelo de dominio

Un modelo de dominio es la representación de las clases conceptuales del mundo real, no de componentes de software. Su utilidad radica en ser una forma de inspiración para el diseño de entidades. Es el artefacto clave en el análisis orientado a objetos [29].

El modelo de dominio de este sistema (*Figura 2.5*) no es muy diferente del modelo del sistema SECPROIT. Para representarlo se tuvieron en cuenta tres colores, con el objetivo de diferenciar los cambios realizados:

- **Azul:** representa aquellas entidades que no sufrieron ningún cambio significativo con respecto al sistema SECPROIT

- **Amarillo:** representa aquellas entidades que fueron modificadas, pero que siguen cumpliendo las mismas funciones
- **Verde:** representa las entidades que son totalmente nuevas

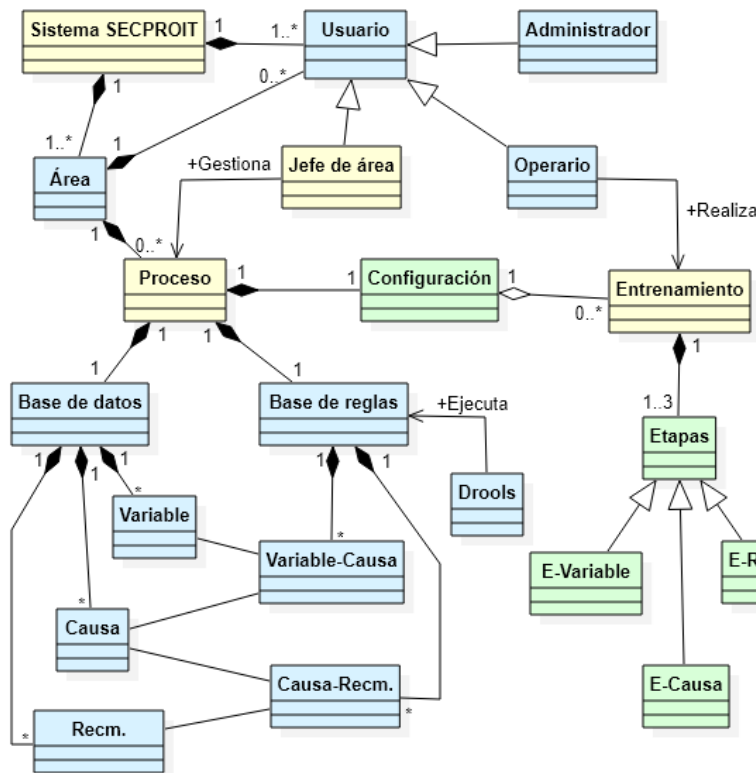


Figura 2.5: Modelo de dominio

Las entidades que contienen algunos cambios (*Tabla 2.1*), indican que también se realizaron arreglos en las estructuras que estas seguían, es decir, variaciones en la base de datos y en las clases del sistema.

Entidad	Descripción	Cambios
Sistema SECPROIT	Representa el sistema	Cambian las clases que posee
Jefe de área	Es un tipo de usuario y se encarga de administrar los procesos	Antes era especialista y solo creaba los procesos
Proceso	Representa los procesos	Se le agrega un nuevo atributo: configuración de entrenamiento
Entrenamiento	Representa el entrenamiento del usuario	Se le agrega nuevos intentos por cada etapa

Tabla 2.1: Modelo de dominio: entidades que sufrieron cambios

La entidades que no fueron modificadas (*Tabla 2.2*), no sufrieron cambios porque, basadas en las tareas que desempeñan, no varían sus funciones en este nuevo modelo.

Entidad	Descripción
Área	Representa el lugar donde laboran los trabajadores y es donde están presentes los procesos
Usuario	Representa a la persona que va interactuar con el sistema
Administrador	Es un tipo de usuario y se encarga de administrar las entidades del sistema (áreas y demás usuarios)
Operario	Es un tipo de usuario y se encarga de realizar los entrenamientos
Base de datos	Representa el archivo <code>anm</code>
Base de reglas	Representa el archivo <code>drl</code>
Drools	Es la entidad que permite ejecutar las reglas del proceso
Variable	Forma parte de la base de datos del proceso y contiene la información que se se evalúa en la primera etapa
Causa	Forma parte de la base de datos del proceso y contiene la información que se evalúa en la segunda etapa
Recm.	Forma parte de la base de datos del proceso, representa las recomendaciones y contiene la información que se evalúa en la tercera etapa
Variable-Causa	Forma parte de la base de reglas del proceso y contiene la información que se evalúa en la primera y segunda etapa
Causa-Recm.	Forma parte de la base de reglas del proceso y contiene la información que se evalúa en la tercera etapa

Tabla 2.2: Modelo de dominio: entidades que no sufrieron cambios

Por último, las entidades nuevas (*Tabla 2.3*) son clases que fueron incluidas con el fin de enmendar alguna limitación.

Entidad	Descripción
Configuración	Es la configuración del entrenamiento de un proceso, es decir, un grupo de características determinadas en el entrenamiento
Etapas	Representa las etapas del entrenamiento
E-Variable	Es la primera etapa, donde se evalúan las variables
E-Causa	Es la segunda etapa, donde se evalúan las causas
E-Recm.	Es la tercera etapa, donde se evalúan las recomendaciones

Tabla 2.3: Modelo de dominio: entidades nuevas

2.1.2. Reglas del negocio

Las reglas de un negocio son directrices y restricciones que ayudan a regular las operaciones de una entidad determinada. Para cada proceso existen reglas que deben seguirse durante la ejecución, ya que estas ayudan a definir **cómo** deben realizarse las tareas, por **quién**, **cuándo**, **dónde** y **por qué** [30]. A modo de resumen, las reglas de un negocio son límites impuestos a las operaciones para que estén en sintonía con las políticas y objetivos de la institución.

En el sistema SECPROIT existen un conjunto de reglas primordiales que no se deben dejar de cumplir:

- Cada usuario debe poseer un único rol
- Para poder introducir un nuevo usuario debe existir, al menos, un área laboral
- Un usuario no puede pertenecer a más de un área
- Solo puede existir un jefe de área por área
- Para poder introducir un nuevo proceso debe existir, al menos, un área laboral
- Un proceso no puede pertenecer a más de un área
- Para generar un nuevo entrenamiento debe existir, al menos, un usuario que cumpla el rol de operario y un proceso que sea de la misma área
- Para entrenar en la etapa de las causas debe haberse aprobado la etapa de las variables
- Para entrenar en la etapa de las recomendaciones debe haberse aprobado la etapa de las causas
- Los usuarios con rol de administrador son los únicos que pueden gestionar las áreas y las cuentas de los usuarios
- No se puede eliminar la cuenta de un usuario
- Los usuarios con rol de jefe de área son los únicos que pueden gestionar los procesos de sus áreas y configurar los entrenamientos
- Los usuarios con rol de operario son los únicos que pueden entrenar
- Para superar un entrenamiento se deben haber aprobado las tres etapas (variables, causas y recomendaciones)

2.1.3. Diagrama de actividades

El Lenguaje Unificado de Modelado (UML) incluye varios subconjuntos de modelos, entre los que se encuentran los diagramas de actividades. Estos diagramas son considerados diagramas de comportamiento, porque describen el comportamiento del sistema que representan [31].

En el diagrama de actividades del nuevo sistema de capacitación (*Figura 2.6*) se pueden observar tres colores: azul, amarillo y verde. El color azul indica que el flujo funciona de la misma manera que en el SECPROIT, el color amarillo representa un ligero cambio y el verde, representa una acción totalmente nueva.

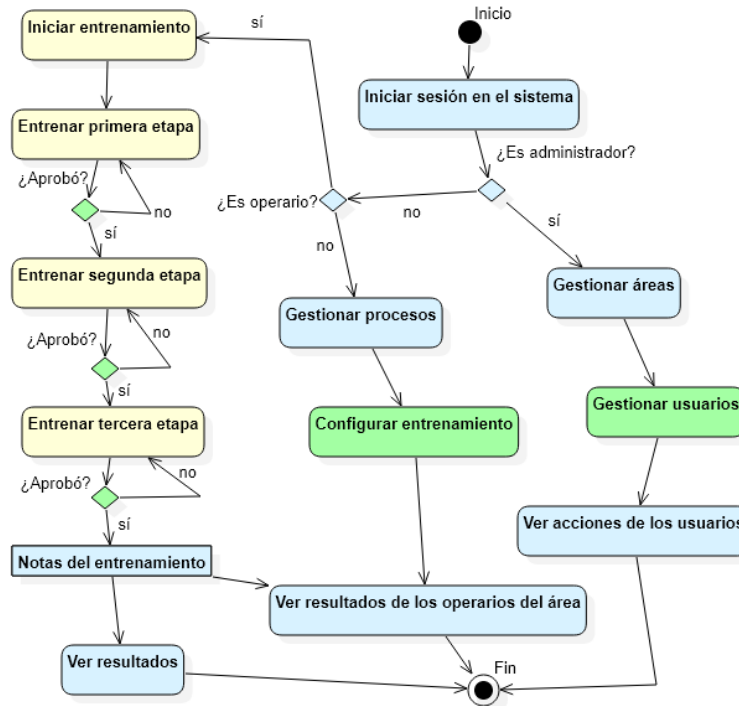


Figura 2.6: Diagrama de actividades

2.2. Captura de requisitos

La extracción o captura de los requisitos en un sistema es una de las fases más críticas e importantes en el desarrollo de software. Esta fase tiene como objetivo descubrir y recoger todas las condiciones funcionales y no funcionales de una aplicación. La actividad de descubrimiento es una tarea más humana que técnica, ya que la mayor parte de las veces los usuarios no serán capaces de definir todas las condiciones [32].

Para el desarrollo de este sistema se realizó un estudio de requisitos bastante extensivo. Se coordinó con los interesados y se acordó una lista de requerimientos funcionales y no funcionales.

2.2.1. Requisitos funcionales

Los requisitos funcionales son las declaraciones de los servicios que prestará el sistema. Cuando hablamos de entradas, no necesariamente hablamos sólo de los usuarios, pueden ser: interacciones con otros sistemas, respuestas automáticas, procesos predefinidos, entre otros. En algunos casos, los requisitos funcionales también establecen explícitamente lo que el sistema no debe hacer [32].

Entre los requisitos funcionales que debe poseer el nuevo sistema de capacitación, se deben incluir los cambios presentados en el modelo de dominio. Como resultado, los requisitos funcionales del nuevo sistema son:

- **Iniciar sesión en el sistema:** es una acción que todos los usuarios pueden realizar.
- **Cambiar contraseña personal:** es una acción que todos los usuarios pueden realizar.
- **Gestionar usuarios:** es una actividad desarrollada solo por los administradores. Se basa en introducir, modificar y desactivar o activar los usuarios del sistema, aunque también cuenta con una opción para restablecer la contraseña en caso de que el usuario la haya olvidado.
- **Gestionar áreas:** es una actividad desarrollada solo por los administradores. Se basa en introducir, modificar y eliminar las áreas del sistema. Para poder eliminar un área laboral, esta debe estar vacía, es decir, que de ella no dependa ningún usuario.
- **Ver acciones de los usuarios:** es una actividad desarrollada solo por los administradores. Permite observar, mediante una tabla, las acciones realizadas por los usuarios.
- **Gestionar procesos:** es una actividad desarrollada solo por los jefes de área. Se basa en introducir, modificar y eliminar los procesos en un área laboral. Si se elimina un proceso, queda registro del mismo y los entrenamientos que se hayan realizado no se pierden.
- **Configurar entrenamiento:** es una actividad desarrollada solo por los jefes de área. Consiste en asignar para cada proceso los estilos de pregunta que se pueden aplicar, la cantidad general de intentos, el tiempo máximo para realizar el entrenamiento y los usuarios que pueden evaluarse.
- **Ver resultados de los operarios del área:** es una actividad desarrollada solo por los jefe de área. Permite observar, mediante una tabla, todos los resultados de los operarios que pertenezcan a su área.

- **Entrenamiento:** es una acción desarrollada solo por los operarios. Consiste en evaluarse sobre un proceso productivo. Se deben responder un conjunto de preguntas por etapas para luego obtener un resultado general que será registrado en el sistema. Puede repetirse el entrenamiento de una etapa, tantas veces como el jefe de área decida.
- **Ver resultados:** es una actividad desarrollada solo por los operarios. Permite observar, mediante una tabla, todos los resultados obtenidos en los entrenamientos realizados.

2.2.2. Requisitos No Funcionales

Los requisitos no funcionales son condiciones que no se refieren directamente a las funciones específicas suministradas por un sistema (características de usuario), sino a las propiedades del mismo: rendimiento, seguridad, disponibilidad, entre otros. En palabras más sencillas, no hablan de lo que hace el sistema, sino de cómo lo hace. Alternativamente, definen restricciones del sistema tales como la capacidad de los dispositivos de entrada/salida y la representación de los datos utilizados en la interfaz del sistema [32].

En este caso, los requisitos no funcionales presentes en el nuevo sistema de capacitación son los mismos del SECPROIT:

- **Usabilidad:** se debe garantizar un ambiente de trabajo simple e intuitivo, ya que la mayoría de los usuarios no poseen experiencias con sistemas informáticos
- **Seguridad:** la información del sistema solo puede ser manipulada por usuarios autorizados (aquellos que posean usuario y contraseña)
- **Confiabilidad:** se deben evitar los enlaces rotos, los ficheros de los procesos deben ser validados antes de usarlos y se debe garantizar la confidencialidad de la información
- **Disponibilidad:** la aplicación de mecanismos de seguridad no debe constituir un retraso para el uso del sistema, el software siempre debe estar disponible, así como brindar su información actualizada
- **Software:** se debe tener instalado el JDK versión 1.8 y la aplicación PostgreSQL versión 9.1 (mínimo) para el manejo de la base de datos
- **Hardware:** se necesitan 64MB de memoria RAM, un microprocesador Pentium II a 450 MHz (mínimo), un disco duro con capacidad libre de 4GB (mínimo) y un sistema operativo de entorno gráfico como Windows y Linux

- **Portabilidad:** debe ser utilizado bajo sistemas operativos Windows o Linux, por lo que su desarrollo debe realizarse con un lenguaje y tecnologías capaces de brindar este soporte
- **Restricciones en el diseño y la implementación:** debe desarrollarse sobre plataformas de software libre y código abierto y su lenguaje de programación debe ser Java, debido al uso de la herramienta *Drools*
- **Políticos/Culturales:** debe encontrarse en idioma español

2.3. Casos de uso

Un caso de uso representa una unidad funcional coherente en un sistema, subsistema o clase. En ellos, uno o más actores interaccionan con las entidades que realizan las acciones. El modelado de estos casos de uso permite que los desarrolladores de un software y los clientes lleguen a un acuerdo sobre los requisitos y posibilidades que debe cumplir el sistema [33].

2.3.1. Diagrama de casos de uso

Los diagramas de casos de uso muestran las relaciones entre las acciones de un sistema y sus actores. Estos modelos dan sólo una visión general y ayudan a interpretar y esclarecer los casos de uso [33].

El diagrama de casos de uso del nuevo sistema de capacitación (*Figura 2.7*) contiene tres colores diferentes: azul para los casos de uso que no han sido modificados, amarillo para los que sufrieron algún cambio significativo y verde para los casos de uso nuevos.

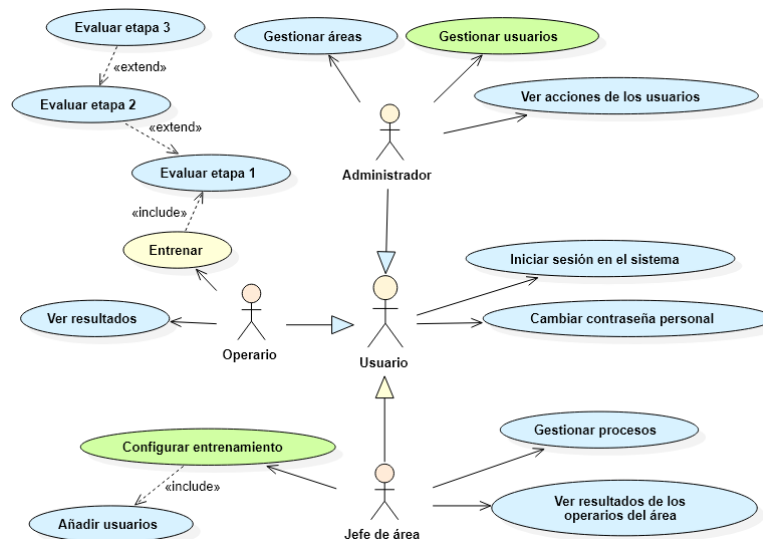


Figura 2.7: Diagrama de casos de uso

2.3.2. Actores del sistema

Un actor puede referirse a cualquier entidad externa que interaccione con el sistema. No necesariamente coinciden con los usuarios. Un usuario puede interpretar distintos roles, correspondientes a distintos actores. Un actor puede desempeñar distintos papeles dependiendo del caso de uso en que participe [33].

El Sistema Generador de Bases de Conocimiento (SGBC) es el encargado de confeccionar los ficheros de cada proceso dentro del sistema SECPROIT, como ya se explicó en el capítulo anterior. Sin embargo, este generador no se incluye como un actor, ya que no interactúa directamente con el sistema. Su relación es a partir de los ficheros que genera.

Los actores presentes en el nuevo sistema de capacitación (*Tabla 2.4*) están representados por tres roles: administrador, jefe de área u operario.

Actor	Descripción
Usuario	Actor genérico que hace uso de las funcionalidades que son comunes
Operario	Actor que tiene acceso a los entrenamientos y posee un registro de sus resultados
Jefe de área	Actor que incluye los procesos a un área, decide cómo será el entrenamiento, qué usuarios podrán realizarlo y tiene acceso a los resultados de los operarios de su área
Administrador	Actor que gestiona las áreas, gestiona los usuarios y tiene acceso a un reporte de las acciones en el sistema

Tabla 2.4: Actores del sistema

2.3.3. Especificación de los casos de uso

Actor	Caso de uso	Descripción
Administrador	Gestionar áreas	El actor puede introducir, modificar o eliminar las áreas del sistema
	Gestionar usuarios	El actor puede introducir, modificar, dormir o activar a los usuarios del sistema
	Ver acciones de los usuarios	El actor puede visualizar un registro con todas las acciones realizadas en el sistema

Tabla 2.5: Casos de uso del administrador

Actor	Caso de uso	Descripción
Usuario	Iniciar sesión en el sistema	El actor debe introducir su nombre de usuario y su contraseña para iniciar sesión en el sistema
	Cambiar contraseña personal	El actor puede cambiar la contraseña que posee por defecto, por una de su preferencia

Tabla 2.6: Casos de uso del usuario

Actor	Caso de uso	Descripción
Operario	Entrenar	El actor inicia el entrenamiento de un proceso
	Entrenar en la primera etapa	El actor se evalúa en la primera etapa del entrenamiento (debe escoger las variables que se encuentran fuera de rango)
	Entrenar en la segunda etapa	El actor se evalúa en la segunda etapa del entrenamiento (debe escoger las causas de las variables que se encuentran fuera de rango)
	Entrenar en la tercera etapa	El actor se evalúa en la tercera etapa del entrenamiento (debe escoger las recomendaciones de las causas)
	Ver resultados	El actor puede visualizar un registro con todos los resultados que ha obtenido

Tabla 2.7: Casos de uso del operario

Actor	Caso de uso	Descripción
Jefe de área	Gestionar procesos	El actor puede introducir, modificar o eliminar los procesos de su área
	Configurar entrenamiento	El actor decide para cada proceso cómo será el entrenamiento
	Añadir usuarios	El actor decide para cada proceso los usuarios que lo pueden realizar
	Ver resultados de los operarios del área	El actor puede visualizar un registro con todas las evaluaciones de los operarios de su área

Tabla 2.8: Casos de uso del jefe de área

2.4. Modelo de datos

Para el desarrollo de este sistema se utiliza, como gestor de base de datos, la herramienta PostgreSQL. En ella se almacena toda la información con la que se va a trabajar, incluyendo los ficheros *anm* y *drl* de los procesos. Por momentos determinados, esta información también se encuentra almacenada, de forma local y temporal, en clases del propio sistema, lo que permite un mejor manejo y control de los datos.

2.4.1. Diagrama de Entidades y Relaciones (DER)

Un Diagrama de Entidades y Relaciones (DER) es una herramienta que permite representar de manera simplificada los componentes que participan en un proceso, y el modo en el que estos se relacionan entre sí. Posee tres elementos principales: las entidades, los atributos y las relaciones [34].

El diagrama de entidades de este nuevo sistema de capacitación (*Figura 2.8*) contiene varias modificaciones con respecto al diagrama presente en el sistema SECPROIT. Para una mejor representación de los cambios, se tuvieron en cuenta una serie de colores:

- **Azul:** representa aquellas entidades que no sufrieron ningún cambio significativo con respecto al sistema SECPROIT
- **Amarillo:** representa aquellas entidades que fueron modificadas, pero que siguen cumpliendo las mismas funciones
- **Verde:** representa las entidades que son totalmente nuevas

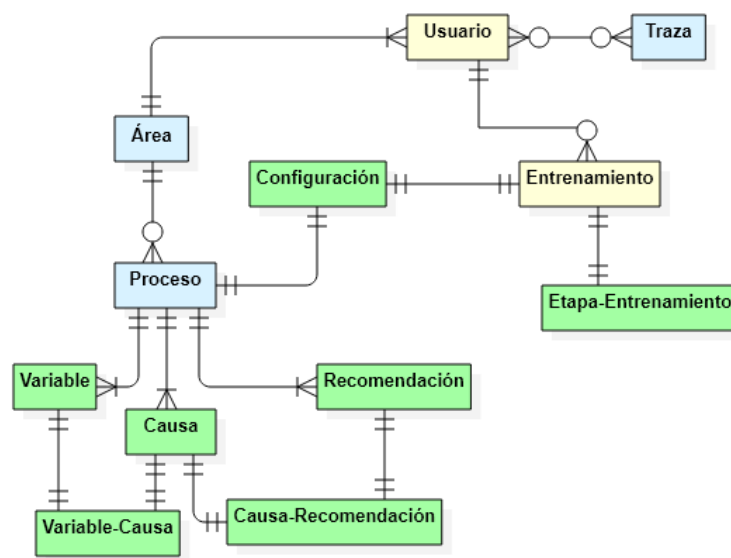


Figura 2.8: Diagrama de Entidades y Relaciones (DER)

En este diagrama no solo se cambiaron y se agregaron nuevas entidades, también se eliminaron algunas de las entidades presentes en el diagrama del sistema SECPROIT, debido a que ya no eran necesarias sus funciones. Para realizar una comparación más detallada puede verse [8], donde se encuentra el diagrama mencionado junto a su explicación. Las modificaciones realizadas (*Tabla 2.9*) se hicieron con el fin de resolver algunas de las limitaciones presentes en el SECPROIT.

Entidad	Atributos	Descripción
Área	ID y nombre	No sufrió ningún cambio
Traza	ID, usuario, acción y fecha	
Proceso	ID, nombre, foto, base de datos, base de reglas y área	
Usuario	ID, nombre, carnet, nivel escolar, experiencia, años como jefe, usuario, contraseña, área, rol y activo	Se agregaron nuevos atributos que permiten conocer mejor al usuario
Configuración	ID, proceso, tiempo, cantidad de preguntas, cantidad de preguntas aprobadas y tipos de pregunta	Se agregó con el fin de poder configurar los entrenamientos
Entrenamiento	ID, operario, configuración de proceso, cantidad de intentos, cantidad de intentos aprobados, primera etapa, segunda etapa, tercera etapa y nota general	Se eliminaron los demás atributos que poseía
Etapas-Entrenamiento	ID, entrenamiento, tipo de etapa, tiempo, preguntas acertadas y nota	Se agregó para poder tener una pausa entre etapas y poder realizar más de una prueba por etapa
Variable	ID, nombre, tipo, valor mínimo, valor máximo y proceso	Se agregó en el sistema para agilizar el proceso de lectura
Causa	ID y nombre	
Recomendación	ID y nombre	
Variable-Causa	ID, variable y causa	
Causa-Recomendación	ID, causa y recomendación	

Tabla 2.9: Entidades del nuevo sistema de capacitación

2.4.2. Diagrama de base de datos

La herramienta utilizada para crear y gestionar la base de datos del nuevo sistema de capacitación (PostgreSQL), permite exportar un diagrama de la misma (Figura 2.9). En dicho diagrama se pueden apreciar las relaciones existentes entre las entidades del software y los atributos que poseen cada una.

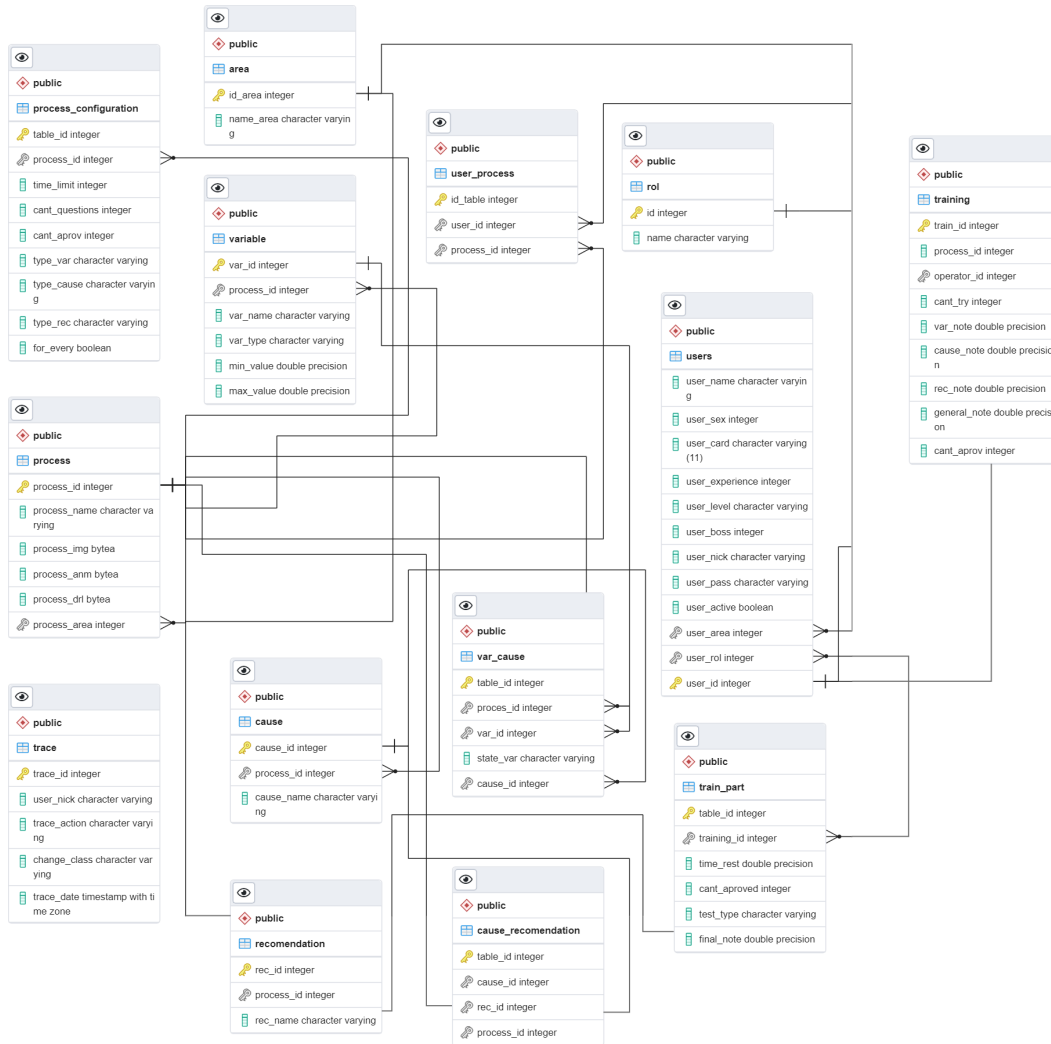


Figura 2.9: Diagrama de base de datos

2.5. Arquitectura de paquetes del nuevo sistema de capacitación

El patrón arquitectónico de capas ayuda a estructurar las aplicaciones, organizando las clases en grupos de subtarefas, en donde que cada uno se encuentra a un nivel particular de abstracción. Se basa en una distribución jerárquica de los roles y las responsabilidades, para proporcionar una división efectiva de los problemas a resolver. Los

roles indican el tipo y la forma de la interacción con otras capas y las responsabilidades, la funcionalidad que implementan [9].

En este nuevo sistema de capacitación, se crearon un conjunto de paquetes (*Tabla 2.10*) que agrupan las clases del sistema. Cada paquete responde a una funcionalidad o a una estructura específica, para ayudar con la organización del proyecto.

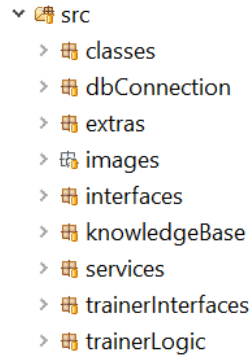


Figura 2.10: Arquitectura de los paquetes de clases

Paquete	Descripción
classes	Contiene las clases que representan las entidades registradas en la base de datos
dbConnection	Contiene las clases que permiten establecer una conexión con la base de datos
extras	Contiene las clases que auxilian el proceso de generar las interfaces del sistema y clases que poseen funciones de validación
images	Contiene las imágenes utilizadas en el sistema
interfaces	Contiene las interfaces visuales del sistema
knowledgeBase	Contiene las clases que permiten establecer una conexión con el <i>JDrools</i> , así como las clases que auxilian el proceso de cargar y leer un fichero (todo lo relacionado con el sistema experto)
services	Contiene las clases que brindan un servicio a la base de datos (insertar, leer, modificar o eliminar)
trainerInterfaces	Contiene las interfaces visuales relacionadas con las etapas del entrenamiento
trainerLogic	Contiene las clases que permiten el correcto funcionamiento de una etapa de entrenamiento

Tabla 2.10: Descripción de los paquetes de clases

Capítulo 3

Validación del nuevo sistema de capacitación

Partiendo del objetivo principal de la investigación (rectificar las limitaciones existentes en el sistema SECPROIT), se desarrollaron un conjunto de pruebas y experimentos para demostrar que se enmendaron dichas restricciones. En el siguiente capítulo se presentan los resultados obtenidos en cada una de las pruebas. Este proceso parte de cómo la fase de análisis y diseño se unen para llevar a cabo el sistema propuesto.

3.1. Pruebas funcionales

Las pruebas de software, o pruebas funcionales, son el proceso de ejecutar un sistema o componente para medir su calidad, con la intención de encontrar errores que aún no se descubren [35].

Para este software, el nivel de prueba que se utiliza es: pruebas de sistema. Consiste en ejecutar el sistema completo, buscando defectos tanto en aspectos generales como en particulares. Se utilizan pruebas basadas en las funcionalidades (pruebas funcionales) y el método que se emplea es el de caja negra (se lleva a cabo sobre la interfaz del software) [36].

3.1.1. Casos de prueba para la configuración entrenamientos

Como se pudo apreciar en el capítulo 2, en el sistema desarrollado se introdujeron nuevas entidades, entre ellas: la configuración de un entrenamiento. Con esta configuración el jefe de área puede decidir el tiempo que puede demorar completar una etapa, el tipo de preguntas que pueden aparecer, la cantidad de intentos totales permitidos por cada etapa y la cantidad de intentos aprobados necesarios para superar cada una.

Gracias a esta configuración, se resuelven algunas de las limitaciones que se mencionaban en el capítulo 1:

- Existe más de un modelo de pregunta, solucionando el problema de escasez en el método de aprendizaje
- Las etapas no aparecen de forma continúa, porque para poder avanzar a la siguiente se debe aprobar la etapa actual un número determinado de veces
- Solo aparece una etapa a la vez
- Para cada proceso existe más de un entrenamiento

Sin embargo, es necesario probar el correcto funcionamiento de esta nueva entidad. Con ese fin, se diseñaron tres casos de prueba (*Tabla 3.11*, *Tabla 3.12*, *Tabla 3.13*), cada una con sus propios experimentos.

Casos de prueba: Insertar configuración de entrenamiento

El proceso de crear una nueva configuración de entrenamiento se realiza al insertar un nuevo proceso (todo ocurre en la misma interfaz). Para este caso de prueba se realizaron tres experimentos:

Prueba	Descripción	Resultado esperado	Resultado obtenido
Insertar configuración con campos en blanco	Una configuración de entrenamiento no puede contener información vacía	Los campos están llenos por defecto y la interfaz no debe permitir que se vacíen los campos	La interfaz no permitió que los campos fueran vaciados (B.1)
Insertar configuración con campos incorrectos	La única forma de introducir información incorrecta es insertando un número de intentos verídicos mayor que el número de intentos total	Debe aparecer un mensaje de error	Aparece un mensaje de error (B.2)
Insertar configuración con campos correctos	Introducir campos correctos	Se debe introducir la configuración	Se introdujo la nueva configuración (B.3)

Tabla 3.11: Casos de prueba: Insertar configuración de entrenamiento

Casos de prueba: Modificar configuración de entrenamiento

El proceso de modificar la configuración de un entrenamiento se realiza al modificar un proceso (todo ocurre en la misma interfaz). Para este caso de prueba se realizaron tres experimentos:

Prueba	Descripción	Resultado esperado	Resultado obtenido
Modificar configuración con campos en blanco	Una configuración de entrenamiento no puede contener información vacía	Los campos están llenos por defecto y la interfaz no debe permitir que se vacíen los campos	La interfaz no permitió que los campos fueran vaciados
Modificar configuración con campos incorrectos	La única forma de introducir información incorrecta es insertando un número de intentos verídicos mayor que el número de intentos total	Debe aparecer un mensaje de error	Aparece un mensaje de error
Modificar configuración con campos correctos	Introducir campos correctos	Se debe modificar la configuración	Se modificó la configuración

Tabla 3.12: Casos de prueba: Modificar configuración de entrenamiento

Casos de prueba: Eliminar configuración de entrenamiento

Como medida de seguridad, en el sistema, el proceso de eliminar la configuración de un entrenamiento no existe de manera visual. Para eliminar la configuración de un entrenamiento, debe eliminarse el proceso al que esta pertenece. Por lo tanto, el único experimento que se puede realizar en este caso de prueba es el de eliminar un proceso.

Prueba	Descripción	Resultado esperado	Resultado obtenido
Eliminar proceso	Se selecciona de una tabla el proceso que se desea eliminar	Se debe eliminar el proceso	Se eliminó el proceso (B.4)

Tabla 3.13: Casos de prueba: Eliminar configuración de entrenamiento

3.1.2. Casos de prueba para el entrenamiento en la etapa de las causas

En el sistema SECPROIT, la etapa de las causas no se evalúa correctamente. Si la variable presenta más de una causa, el sistema evalúa la primera pero no logra evaluar las demás. En cambio, si del grupo de variables, solo una se encuentra fuera de rango, la etapa de las causas no se evalúa en absoluto.

Sin embargo, el nuevo sistema desarrollado no presenta esta dificultad. En este software, para cada tipo de pregunta en la etapa de las causas, se evalúan un número distinto de variables (todas fuera de rango). Por ejemplo, en las preguntas de completar los espacios en blanco se evalúan cinco variables distintas (todas fuera de rango) y de cada una se preguntan las causas (*Anexo ??*), mientras que en las preguntas de enlazar, solo se pregunta por una variable, pero esta posee múltiples causas (*Anexo ??*).

Conclusiones

Culminado el desarrollo del nuevo sistema de capacitación y realizadas las pruebas que verifican el correcto funcionamiento del software, se puede afirmar que se cumplió el objetivo general de esta investigación. Además, se puede arribar a las siguientes conclusiones:

- Los sistemas de entrenamiento automatizados son una ventaja en el proceso de capacitación de las empresas
- Se logró desarrollar un sistema que permite capacitar a los operarios ante los procesos productivos de una fábrica, en la toma de decisiones en una situación crítica
- Con el nuevo sistema desarrollado se lograron enmendar las limitaciones presentes en el sistema SECPROIT
- El nuevo sistema posee un método de aprendizaje y un modelo de evaluación mejor que los presentes en el sistema SECPROIT
- Se realizaron varias pruebas, con varios conjuntos de datos y se demostró el correcto funcionamiento del nuevo sistema desarrollado

Recomendaciones

A pesar de que se lograron cumplir los objetivos de esta investigación, aún existen algunas funciones que se pueden incorporar. Como recomendaciones se propone:

- Permitir la modificación de los niveles escolares para que el usuario pueda incluir nuevos niveles
- Desarrollar una nueva sección para gestionar los errores del sistema, donde el usuario pueda decidir que información se mostrará en cada mensaje de error
- Añadir una conexión manual del sistema con su base de datos, donde se especifiquen los parámetros de conexión de la misma y de esta manera, no tendría que realizarse con parámetros específicos
- Desarrollar una función que permita exportar los reportes
- Crear un nuevo tipo de reporte que, a partir de la información que se tenga, genere gráficas para una mejor comprensión
- Si se aprueba una etapa con intentos restantes, permitir que el usuario realice esos intentos aunque ya esté aprobado

Referencias bibliográficas

- [1] F. R. Casamitjana, “Tendencias tecnológicas para el sector industrial en el 2022.” España, Sept. 2021.
- [2] S. Rani, A. Kataria, and M. Chauhan, *Fog Computing in Industry 4.0: Applications and Challenges*, vol. 1 of 2, resreport A Research Roadmap, pp. 173–190. Singapore: Springer Singapore, 4 ed., Sept. 2022.
- [3] L. Yong, “Informe de desarrollo industrial 2022,” techreport 450, Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), Austria, Nov. 2021.
- [4] J. L. del Val Román, “Industria 4.0: la transformación digital de la industria,” in *Valencia: Conferencia de Directores y Decanos de Ingeniería Informática, Informes CODDII* (CODDII, ed.), vol. 3 of 1, (Valencia, España), p. 9, Conferencia de Directores y Decanos de Ingeniería Informática, CODDII, Oct. 2016.
- [5] M. P. G. Salas and K. R. V. León, *Los procesos de producción en las industrias alimenticias del sector norte de la ciudad de Guayaquil y su incidencia en los costos de producción*. resreport, Universidad Politécnica Salesiana, Sede Guayaquil, Mar. 2018.
- [6] G. C. Lemus, R. S. Llanes, and A. M. R. Riverón, “Sistema para gestionar bases de conocimiento en la industria alimentaria,” *Revista Cubana de Ingeniería*, vol. IX, pp. 60–68, May 2018.
- [7] A. M. R. Riverón, R. S. Llanes, and G. C. Lemus, *Sistema para gestionar bases de conocimiento en la Industria Alimentaria*. software, Universidad Tecnológica de la Habana “José Antonio Echeverría”, La Habana, Cuba, Oct. 2017.
- [8] E. A. Gil and R. S. Llanes, *Sistema para el entrenamiento de operarios en procesos tecnológicos en la Industria Alimentaria*. software, Universidad Tecnológica de la Habana “José Antonio Echeverría”, La Habana, Cuba, June 2018.
- [9] P. Przemysław, “Selected methods of cost estimation of erp systems. modifications,” *Zarządzanie Przedsiębiorstwem*, vol. 16, p. 179, May 2013.

- [10] S. Denby, “The importance of training needs analysis,” *Industrial and commercial training*, vol. 42, pp. 147–150, Apr. 2010.
- [11] E. E. G. Páez, “¿cómo crear un buen plan de capacitación laboral?,” *Bizneo Blog*, vol. 2, pp. 50–62, Aug. 2022.
- [12] R. E. M. R., G. R. J., and K. H. C., *Sistema de capacitación asistido por computadora, accesible vía Internet*, vol. 26 of 42. México: Aplicaciones tecnológicas, iii ed., May 2002.
- [13] R. L. Jacobs and M. J. BuRahmah, “Developing employee expertise through structured onthejob training (sojt): an introduction to this training approach and the knpc experience,” *Industrial and Commercial Training*, vol. 44, pp. 75–84, Mar. 2012.
- [14] E. G. Aretio, “Etapas de la evaluación de calidad de los aprendizajes,” *Contextos universitarios mediados*, vol. 8, p. 5, May 2020.
- [15] S. M. Machado, “Diccionario de la real academia española.” Ministerio de Ciencia e Innovación, Dec. 2022.
- [16] E. G. Castrillón, *Criterios de evaluación*. Universidad Técnica de España, Madrid, España, universidad técnica de españa ed., Dec. 2021.
- [17] F. Rasheed and A. Wahid, “Learning style detection in e-learning systems using machine learning techniques,” *Expert Systems with Applications*, vol. 174, pp. 114–774, Apr. 2021.
- [18] ISEM, “Entrenamiento basado en computador para operadores y mantenedores de planta.” 6 enero 2014, June 2022. Instituto de Seguridad Minera (ISEM).
- [19] D. Kanev, “System recommendations for assessment of action onthe example of designer cad,” *Interactive Systems: Problems of Human-Computer Interaction Collection of scientific papers*, vol. 7, pp. 185–189, May 2017.
- [20] E. V. Laguna, “Metodología estándar para el entrenamiento básico de un panel de catadores,” candthesis 24, Universidad: Rey Juan Carlos, Móstoles, Madrid, España, July 2016.
- [21] C. Paspuezán and J. Mishell, *Aplicación de las tendencias de color según pantone 2021 para el lenguaje visual*. candthesis, Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador, Mar. 2022.

- [22] P. Terrón-López, “El uso del color en la interfaz gráfica de los videojuegos,” *mathe-sis*, UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA, ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA, La Rioja, España, Feb. 2022.
- [23] A. J. L and C. M. J, *Expert systems: concepts and examples*, vol. 62 of 2. New York, United States: John Wiley and Sons Inc., New York, NY, v ed., Jan. 1984. 99 GENERAL AND MISCELLANEOUS//MATHEMATICS, COMPUTING, AND INFORMATION SCIENCE; EXPERT SYSTEMS; REVIEWS; ARTIFICIAL INTELLIGENCE; C CODES; COMPUTER CALCULATIONS; COMPUTER CODES; DATA PROCESSING; I CODES; M CODES; P CODES; R CODES; DOCUMENT TYPES; PROCESSING; 990200.
- [24] L. Von Rueden, S. Mayer, K. Beckh, B. Georgiev, S. Giesselbach, R. Heese, B. Kirsch, J. Pfrommer, A. Pick, R. Ramamurthy, *et al.*, “Informed machine learning—a taxonomy and survey of integrating knowledge into learning systems,” *arXiv preprint arXiv:1903.12394*, vol. 4, p. 10, May 2021.
- [25] N. S. Kandula and J. Sidiq, “Analysis of student academic performance through expert systems,” *International Research Journal on Advanced Science Hub*, vol. 2, pp. 48–54, Apr. 2020.
- [26] P. Barham and M. Isard, “Machine learning systems are stuck in a rut,” in *Proceedings of the Workshop on Hot Topics in Operating Systems* (A. Digital, ed.), vol. 24 of 2, (United States), pp. 177–183, ACM Digital Library, ACM Digital Library, May 2022.
- [27] T. Mitchell, B. Buchanan, G. DeJong, T. Dietterich, P. Rosenbloom, and A. Waibel, “Machine learning,” *Annual review of computer science*, vol. 4, pp. 417–433, May 1990.
- [28] E. O. Omuya, G. O. Okeyo, and M. W. Kimwele, “Feature selection for classification using principal component analysis and information gain,” *Expert Systems with Applications*, vol. 5, p. 174, Apr. 2021.
- [29] H. Herchi and W. B. Abdessalem, “From user requirements to uml class diagram,” *arXiv preprint arXiv*, vol. 2, p. 4, Nov. 2012.
- [30] M. Chisholm, *How to build a business rules engine: Extending application functionality through metadata engineering*, vol. 9 of 42. 500 Sansome Street, San Fransisco, United States: Morgan Kaufmann, kristin landon ed., Feb. 2007.
- [31] H.-E. Eriksson and M. Penker, “Business modeling with uml,” *New York*, vol. 12, p. 12, Mar. 2000.

- [32] D. Dave and V. Anu, “Identifying functional and non-functional software requirements from user app reviews,” in *2022 IEEE International IOT, Electronics and Mechatronics Conference (IEMTRONICS)* (IEEE, ed.), vol. 9 of 12, (Toronto, ON, Canada), pp. 1–6, IEEE, IEEE International IOT, June 2022.
- [33] S. Kalaivani, L. Dong, H. Behrouz, and A. Eberlein, “Ucda: Use case driven development assistant tool for class model generation,” in *Software Engineering and Knowledge Engineering* (IEEE, ed.), vol. 3 of 16, (United States), pp. 324–329, IEEE, 10th Ieee International Enterprise Distributed Object Computing Conference, Proceedings, Dec. 2004.
- [34] Q. Li and Y.-L. Chen, *Entity-relationship diagram*, vol. IV of 42. Heidelberg, Berlin, Alemania: Springer, springer link ed., June 2009.
- [35] O. Bühler and J. Wegener, “Evolutionary functional testing,” *Computers & Operations Research*, vol. 35, pp. 3144–3160, Oct. 2008.
- [36] S. Nidhra and J. Dondeti, “Black box and white box testing techniques-a literature review,” *International Journal of Embedded Systems and Applications (IJESA)*, vol. 2, pp. 29–50, June 2012.

Anexo A

Interfaz de usuario del sistema

A.1. Gestión de procesos

A.2. Entrenamiento de un proceso

A.2.1. Tipos de preguntas en la etapa de las variables

A.2.2. Tipos de preguntas en la etapa de las causas

A.2.3. Tipos de preguntas en la etapa de las recomendaciones

A.2.4. Resultados de una etapa

Anexo B

Pruebas funcionales del sistema

B.1. Insertar configuración de entrenamiento

Sistema de entrenamiento SECPROIT

Usuario Opciones

Nuevo proceso

Proceso Entrenamiento Usuarios

CANTIDAD DE PREGUNTAS: 3 TIEMPO (MIN): 10

PREGUNTAS APROBADAS: 1

VARIABLES: VERDADERO O FALSO

CAUSAS: ESPACIOS EN BLANCO

RECOMENDACIONES: ENLAZAR

Aceptar

ID
75
77

Figura B.1: Insertar configuración con campos en blanco



Figura B.2: Insertar configuración con campos incorrectos



Figura B.3: Insertar configuración con campos correctos

B.2. Eliminar configuración de entrenamiento

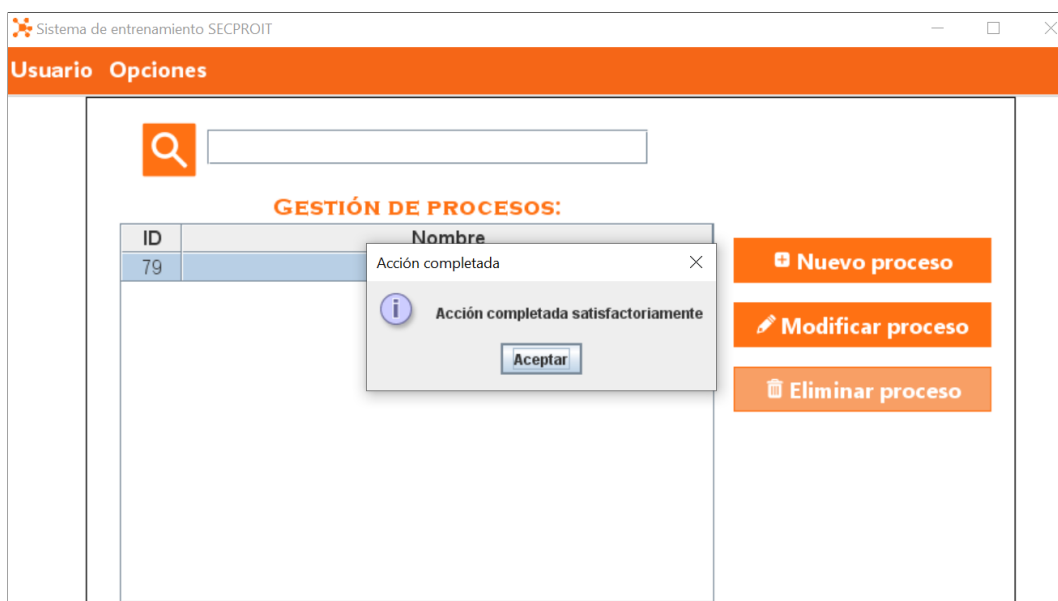


Figura B.4: Eliminar configuración de entrenamiento