## Documento de visión

**Historial de Revisiones**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Fecha** | **Versión** | **Descripción** | **Autor** |
| 04/Marzo/15 | 2.0 | Realización descripción del sistema | Anacaren Vallejo Pérez  Carlos Juárez Martínez  Aimé Jáuregui Félix |
| 04/Marzo/15 | 2.0 | Redacción del documento de visión | Anacaren Vallejo Pérez  Carlos Juárez Martínez  Aimé Jáuregui Félix |
| 05/Marzo/15 | 2.0 | Continuación con la redacción del documento de visión | Anacaren Vallejo Pérez  Carlos Juárez Martínez  Aimé Jáuregui Félix |
| 28/mayo/15 | 3.0 | Cambios en punto 5 características del sistema. | Anacaren Vallejo Pérez  Carlos Juárez Martínez  Aimé Jáuregui Félix |
| 7/Septiembre/15 | 3.0 | Cambios de especificaciones de casos de uso | Anacaren Vallejo Pérez  Carlos Juárez Martínez  Aimé Jáuregui Félix |
| 28/Diciembre/15 | 3.0 | Cambios en punto 5 características del sistema | Anacaren Vallejo Pérez |

Tabla de contenido

1. Introducción

1.1 Propósito

1.2 Alcance

1.3 Definiciones, siglas y abreviaturas

1.4 Referencias

1.5 Descripción

2. Posicionamiento

2.1 Oportunidad de negocio

2.2 Declaración del problema

2.3 Declaración de posición de producto

3. Interesados y descripciones de usuario

3.1 Mercado Demografía

3.2 Los interesados Resumen

3.3 Resumen de usuario

3.4 De entorno de usuario

3.5 Perfiles de interés

3.5.1 < nombre de titular de la participación>

3.6 Perfiles de usuario

3.6.1 < nombre de usuario >

3.7 Los interesados clave / usuario necesita

3.8 Alternativas y competencia

3.8.1 <Competidor>

3.8.2 <Otro competidor>

4. Descripción

4.1 De la perspectiva del producto

4.2 Resumen de capacidades

4.3 Suposiciones y dependencias

4.4 5 Del costo y precios

4.5 Licencia e instalación

5. Características del producto

5.1 <Una característica>

5.2 <Otra característica>

6. Restricciones

7. Rangos de calidad

8. Preferencia y prioridad

9. Otros requisitos de producto

9.1 6 De las normas aplicables

9.2 Requisitos del sistema

9.3 Los requisitos de rendimiento

9.4 Los requisitos medioambientales

10. Los requisitos de la documentación

10.1 Manual de usuario

10.2 La ayuda en línea

10.3 Guías de instalación, configuración, Léame archivo

10.4 7 Del etiquetado y embalaje

11. Apéndice 1 - atributos de la función

11.1 Estado

11.2 Beneficio

11.3 Esfuerzo

11.4 Riesgo

11.5 Estabilidad

11.6 Versión de destino

11.7 Asignado A

11.8 Razón

1. **Introducción**

El propósito de este documento es recoger, analizar y definir las necesidades de alto nivel y características del sistema **wanted work** Se centra en las capacidades requeridas por las partes interesadas y los usuarios finales, y por qué existen estas necesidades. Los detalles de cómo el sistema **wanted work** satisface estas necesidades se detallan en el de casos de uso y especificaciones suplementarias.

* 1. **Propósito**

El documento comprende una visión general de la empresa y describe el sistema **wanted work**. Que pretende contribuir a resolver sus problemas. Se describen además las necesidades y perfiles de los involucrados del proyecto.

* 1. **Alcance**

El documento de visión tiene como objetivo el redactar definidamente las actividades y procesos del sistema **wanted work**, para identificar las personas involucradas en el proceso, las unidades de trabajo, y los roles que se relacionan, detectar problemas y necesidades que se presenten en el sistema actual.

* 1. **Definición, siglas y abreviaturas**

Ver documento Glosario

* 1. **Referencias**
     1. Metodología del RUP.
  2. **Visión general**

El propósito del documento de visión es realizar el análisis del sistema actual de la **Empresa GT Service,** se hará el planteamiento del problema para tenerlo definido, se describirán a los usuarios e involucrados, se describirá el producto **WANTED WORK,** se generarán las propuestas de mejora para la solución de este problema, pretendiendo obtener resultados favorables.

1. **Posicionamiento**

**2.1 oportunidad de negocio**

La **Empresa de GT Service** cuenta con una necesidad y surge la iniciativa de implementar un sistema de software para el reclutamiento de personal. Aquí es donde **WANTED WORK** puede responder satisfactoriamente a la necesidad de reducir tiempo, costos y mejorar el manejo de información en el proceso de reclutamiento.

**2.2. Planteamiento del problema**

|  |  |
| --- | --- |
| El problema de | El reclutamiento de candidatos se realiza dos veces. |
| Afecta a | Reclutador de campo, reclutador, candidato, empresa. |
| El impacto del problema es | La labor del reclutador de campo la realiza el reclutador nuevamente en oficinas, se pierde tiempo en realizar la actividad dos veces, se desgasta más al personal, los candidatos pierden más tiempo, se pierden candidatos potenciales al no volverse a contactar. |
| Sería una solución exitosa | Implementar un sistema de software que auxilie al reclutador de campo a registrar los candidatos e interesados en un solo repositorio de datos, así no será necesaria la labor del registro nuevamente cuando ingresan a las instalaciones y además pueden conocer las ofertas de trabajo disponibles. Los reclutadores de campo podrán disponer del sistema en dispositivos móviles en “campo”. |

|  |  |
| --- | --- |
| El problema de | No se cuenta con una comunicación adecuada entre reclutador de campo y el reclutador. |
| Afecta a | Reclutador de campo, reclutador, candidato. |
| El impacto del problema es | Se pierde tiempo y candidatos si el registro que realiza el reclutador actualmente no es tomado en cuenta en las instalaciones. |
| Sería una solución exitosa | Desarrollar una herramienta de software para llevar el control de los candidatos que muestran interés en alguna de las fábricas. |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| El problema de | No se les da seguimiento a todos los candidatos que fueron filtrados en módulo de información y posiblemente apliquen a alguna fábrica. |
| Afecta a | Empresa. |
| El impacto del problema es | Al no tener un control adecuado de todos los candidatos la empresa pierde una posible remuneración por cada candidato. |
| Sería una solución exitosa | Desarrollar una herramienta de software para llevar el control de los candidatos que muestran interés en alguna de las fábricas. |

**2.3. Declaración de posición del producto.**

|  |  |
| --- | --- |
| Para | GT Service. |
| Quien | Necesita una herramienta de software para el reclutamiento de personal. |
| El | WANTED WORK |
| El que | Sistema de software contendrá las siguientes aplicaciones: registro de candidatos, administración de registros, auxiliar a los reclutadores a contactar posibles candidatos. |
| A diferencia de | Seguir con la forma actual que no se cuenta con una herramienta de software. |
| Nuestro producto | Sistema de software visual, amigable con el usuario, interactivo, confiable. |

**3. Descripciones de usuario e involucrados**

**3.1 Demografía de mercado**

Existen sistemas similares, pero que no cubren todas las necesidades específicas para la Empresa GT Service. Nuestro producto **WANTED WORK** ofrece un software a la medida de las necesidades de la empresa, cumpliendo con todas las características necesarias para obtener un buen control de reclutamiento de personal WANTED WORK ayudara a la introducción de nuestra empresa en el mercado de analistas y diseño de software.

**3.2 resumen de los Stakeholders**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nombre | Representa | Papel |
| Reclutador de campo | Entrevista y canaliza a los candidatos. | Encargado de buscar candidatos. |
| Reclutador | Entrevista y determina si los candidatos son aptos para cubrir alguna vacante. | Encargado de filtrar candidatos. |
| candidato | Persona interesada en buscar empleo. | Interesado en cubrir una vacante. |
| Médico | Determina si los candidatos son saludables. | Evalúa salud del candidato. |
| Auxiliar de reclutamiento | Encargada de recibir documentación de los candidatos. | Encargado de recopilar información. |

**3.3 Resumen de usuarios**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nombre** | **Descripción** | **Stakeholder** |
| Reclutador de campo | Entrevista y canaliza a los candidatos. | Es el encargado de orientar al candidato hacia la fábrica con la cual pueda cubrir los requerimientos. |
| Reclutador | Evalúa las entrevistas y determina si el candidato cubre los requerimientos de la fábrica a la que aplico. | Es el encargado de realizar la segunda entrevista y dictar si el candidato es apto para cubrir la vacante. |
| candidato | Realiza y contesta las entrevistas. | Es el interesado de ingresar hacia una fábrica utilizando como medio a GT Service. |
| Médico | Determina por medio de un examen médico si el candidato es saludable para ingresar a la fábrica. | Encargado de evaluar la salud del candidato. |
| Auxiliar de reclutamiento | Recibe documentación. | Es el encargado de revisar que toda la documentación del candidato este completa. |

**3.4 entorno de usuario**

Actualmente la empresa de GT Service cuenta con un total de 1500 empleados. Contando con un horario de 7:00am a 5:00pm.

**3.5 perfiles de actores**

**3.5.1 Reclutador de campo**

|  |  |
| --- | --- |
| **Representante** | Encargado de canalizar candidatos hacia las fábricas. |
| **Descripción** | Encargado de buscar candidatos e informarlos sobre las vacantes disponibles en GT SERVICE. |
| **Tipo** | Tiene el conocimiento necesario para canalizar a los candidatos hacia las fábricas. |
| **Responsabilidades** | Llevar a la mayor cantidad de candidatos a las oficinas de GT Service. |
| **Criterios de éxito** | Llevar un control de todos los candidatos que son llevados a las oficinas de GT Service. |
| **Participación** | Se encarga directamente del trato con los candidatos. |
| **Entregas** | No aplica. |
| **Comentarios/ problemas** | No aplica. |

**3.5.2 Reclutador**

|  |  |
| --- | --- |
| **Representante** | Es el reclutador en las oficinas de GT Service. |
| **Descripción** | Es el encargado de hacer las entrevistas directas con los candidatos en las oficinas de GT Service. |
| **Tipo** | Experto en el proceso de reclutamiento. |
| **Responsabilidades** | Supervisar los procesos. |
| **Criterios de éxito** | Auxiliar en llevar un control dentro de la escuela para así sobresalir en su desempeño. |
| **Participación** | Se encarga directamente del correcto funcionamiento de la empresa. |
| **Entregas** | No aplica. |
| **Comentarios/ problemas** | No aplica. |
|  |  |

**3.5.3 Candidato**

|  |  |
| --- | --- |
| **Representante** | Es aquel que acude a Gt service a buscar empleo. |
| **Descripción** | Es quien realiza todo el proceso de selección y contratación de la empresa Gt service para conseguir empleo. |
| **Tipo** | No tiene conocimiento del sistema. |
| **Responsabilidades** | Cumplir con el proceso de selección y reclutamiento completo. |
| **Criterios de éxito** | Que sea seleccionado y consiga el empleo que deseaba. |
| **Participación** | Es el principal actor, sin los candidatos no hay ninguna tarea por realizar. |
| **Entregas** | No aplica. |
| **Comentarios/ problemas** | No aplica. |

**3.5.4 Médico**

|  |  |
| --- | --- |
| **Representante** | Es el médico en las oficinas de Gt service. |
| **Descripción** | Realiza los exámenes médicos a los candidatos que se consideran aptos para cubrir alguna vacante, debe determinar si el candidato no tiene problemas de salud que puedan afectar en el futuro a las fábricas. |
| **Tipo** | Ajeno al sistema. |
| **Responsabilidades** | Seleccionar a los candidatos que considere completamente sanos y que tengan bajas posibilidades de sufrir una incapacidad por algún padecimiento previo del candidato. |
| **Criterios de éxito** | Que los candidatos aprobados estén completamente sanos y no tengan problemas para realizar las actividades que deberán desempeñar en las fábricas. |
| **Participación** | Realizar un examen médico a cada candidato que pretenda ingresar a cualquier fábrica. |
| **Entregas** | No aplica. |

**3.5.5 Auxiliar de reclutamiento.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Representante** | Es el encargado de evaluar si los documentos son los correctos. |
| **Descripción** | Evalúa si la autenticidad de los documentos. |
| **Tipo** | Experto en el sistema de reclutamiento. |
| **Responsabilidades** | Es responsable de que la documentación de los candidatos este completa. |
| **Criterios de éxito** | Que el candidato pueda ingresar a la fábrica. |
| **Participación** | Realizar un expediente por candidato e informar sobre curso de inducción. |
| **Entregas** | No aplica. |
| **Comentarios/ problemas** | No aplica. |
|  |  |

**3.7 Necesidades claves de involucrados/Usuarios**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Necesidad de** | **prioridad** | **Preocupaciones** | **Solución actual** | **Soluciones propuestas** |
| Llevar un control sobre los candidatos. | Alta | Se pierden muchos candidatos al día por que no se le da seguimiento al candidato interesado. | Se anota en una bitácora los datos del candidato. | Un sistema de software donde se puedan registrar a cada candidato. |
| Generación de reportes. | Alta | No se cuenta con una generación de reportes cuando el candidato ha quedado o no interesado con las propuestas de trabajo lo cual genera costos. | Se anotan en una bitácora o solo se confía en la memoria del reclutador. | Implementación de un sistema de software el cual lleve el control de cada candidato en caso de ser contratado guardar su expediente y en caso de no serlo reubicarlo hacia otra empresa. |
| No contar con una herramienta de software como apoyo para que los candidatos puedan registrarse en el módulo de campo. | Alta | El proceso de reclutamiento se realiza dos veces en vano lo cual aumenta los costos para la empresa. | Se lleva acabo el mismo procedimiento tanto en el reclutamiento de campo como en el reclutamiento en oficinas. | Desarrollar una herramienta de software como apoyo para la empresa de GT SERVICE y así ayudar a reducir tiempos, costos y agilizar el proceso. |

**3.8 alternativas y competencias (no aplica)**

**4. descripción del producto**

**4.1 perspectiva del producto**

Este sistema de software tiene como función cumplir con las necesidades especificadas por parte del usuario, llevando a cabo su interacción de manera amigable y eficiente, así también cuenta con un área de trabajo fácil de entender que no se requiere de instrucciones complejas para poder interactuar.

**4.2 resumen de capacidades**

**Sistema de soporte al cliente**

|  |  |
| --- | --- |
| **Beneficios para el cliente** | **Funciones para apoyo** |
| Se evitara repetir el proceso de reclutamiento. | Se reducirán costos y desgastes para el personal. |
| Obtendrá un apoyo para llevar el control de los candidatos. | Habrá sistema de software que lleve el control total de los candidatos. |
| Se le dará seguimiento al candidato desde que está interesado en una vacante hasta que ingresa o es rechazado por alguna fábrica. | Reducirá el tiempo en obtener la información del candidato para el ingreso de alguna fábrica o si este no cumplió en alguna fábrica. |

**4.3 suposiciones y dependencias (no aplica)**

**4.4 costos y precios (no aplica)**

**4.5 instalaciones y licencias (no aplica)**

**5. Características del producto**

**5.1 Iniciar sesión:** Esta opción le permite al reclutador autentificarse en el sistema y así el sistema pueda reconocer al reclutador que está registrando, consultando, modificando o eliminando candidatos.

**5.2 Administrar candidatos:** Esta opción le permite al reclutador registrar aun nuevo candidato ingresando los datos necesarios para el registro, también se podrá consultar, modificar y eliminar dichos datos.

**5.3 Administrar Usuarios:** Esta opción le permite al administrador registrar datos de un nuevo reclutador y/o administrador, quedando registrado con los permisos necesarios para usar el sistema y realizar las acciones convenientes.

**5.4 Administrar empresas:** Esta opción le permite al Administrador registrar a las empresas para las cuales trabaja GT Service además de registrar podrá consultar, modificar y eliminar empresas.

**5.5 Generar reportes:** Esta opción hace una gráfica de cuantos candidatos registro un reclutador en determinado tiempo, a que empresa corresponde y el nombre del reclutador que realizo el registro del candidato.

.

**6. Restricciones:**

El sistema está diseñado para auxiliar al reclutador de campo y registrar candidatos para futuro contacto con la empresa GT Service.

Solo el reclutador podrá registrar a cada candidato que no haya sido registrado previamente.

**7. Rangos de calidad:**

No aplica.

**8. Procedencia y prioridad:**

No aplica.

**9. Otros requisitos del producto:**

**9.1 Estándares aplicables:**

1. Windows.
2. Estándares web.

**10. Requisitos de documentación:**

**10.1** **Notas del reléase y archivo Léame:**

**10.2** **Ayuda en línea:**

**10.3** **Guías de instalación:**

**10.4** **Etiquetado y empaquetado:**

## 11. Apéndice 1 - Atributos de característica:

No aplica.