



UNIVERSIDAD DON BOSCO

Lenguaje de Programación II

Lineamientos del proyecto de cátedra: Bolsa de Trabajo GOES

1. Descripción general del problema

El Gobierno de El Salvador (GOES) solicita la creación de una bolsa de trabajo en línea que permita la publicación de ofertas de empleo y la gestión del proceso de contratación de servidores públicos.

Entre los principales puntos que deben ser cubiertos con el desarrollo del proyecto se incluyen los siguientes:

- a. Publicación de procesos de selección (plazas disponibles) en la plataforma web por parte de los agentes de selección de personal de las instituciones estatales.
- b. Funcionalidad para que las personas registren sus datos personales y hoja de vida en la plataforma.
- c. Funcionalidad para que las personas registradas puedan participar en los procesos de selección.
- d. Soporte a todo el proceso de selección de personal.

2. Especificación de requerimientos

La aplicación solicitada debe darle soporte - como mínimo - a las siguientes funcionalidades:

a. Apertura de proceso de selección

El personal de recursos humanos encargado de los procesos de selección, procede a registrar un nuevo proceso de selección ingresando los datos de la plaza disponible, el perfil deseado del candidato, la fecha de publicación de la oferta de empleo y la fecha de finalización de la publicación de la oferta de empleo.

b. Registro de datos de los candidatos

A través de la bolsa de trabajo, las personas podrán registrar sus datos personales y su hoja de vida (formación académica, experiencia laboral, idiomas, expectativa salarial, etc.). Las personas registradas pueden participar de los procesos de selección publicados en el sitio.

c. Proceso de selección

La plataforma debe darle soporte a todas las fases del proceso de selección (recepción curricular, pruebas técnicas, pruebas psicológicas y conductuales, entrevistas y contratación). Tanto los candidatos como el público en general podrían revisar el progreso de las fases del proceso.

3. Niveles de acceso

A. Super administrador

Con la posibilidad de registrar nuevas instituciones públicas y a los administradores de dichas instituciones. Adicionalmente este tipo de usuario deberá tener acceso a los mantenimientos de todas las tablas "catalogo".

B. Administrador de institución

Podrá gestionar (registrar, editar, inhabilitar) al personal de recursos humanos de su institución, registrar ofertas de empleo y revisar los datos y progreso de todas las ofertas de empleo de la institución.

C. Personal de recursos humanos

Podrán registrar nuevas ofertas de empleo, ver el estado, candidatos y progreso de sus ofertas de empleo y registrar los resultados de cada una de las fases del proceso de selección.

D. Candidato registrado

Un candidato registrado en la bolsa de trabajo podrá ingresar su hoja de vida, aplicar a las distintas ofertas de empleo y revisar el progreso de sus aplicaciones activas.

E. Público en general

Cualquier persona que entre a la plataforma podría ver las ofertas de empleo (y su progreso) activas, las ofertas de empleo en proceso de evaluación y las ofertas de empleo finalizadas.

4. Detalles de procesos relevantes del sistema

A. Registro de candidatos.

- Para realizar el registro, el usuario deberá ingresar sus datos personales (nombre, apellidos, teléfono, correo electrónico, fecha de nacimiento, etc.) y su contraseña de acceso a la plataforma.
- La plataforma deberá enviar un correo al candidato para que este verifique su cuenta.
- El sistema deberá generar un "código" para cada candidato. El código estará constituido por las iniciales de cada uno de los apellidos del candidato y 8 dígitos generados aleatoriamente. Dicho código deberá enviarse vía correo electrónico al candidato.

B. Ingreso de la hoja de vida del candidato.

Una vez que el candidato se ha registrado a la plataforma y ha verificado su cuenta, este podrá ingresar su hoja de vida y subir una fotografía.

En el registro de la hoja de vida del candidato deberá considerarse como mínimo los siguientes aspectos:

- Formación académica.
- Experiencia profesional.
- Referencias personales.
- Idiomas.
- Pretensión salarial.

C. Registro de ofertas de empleo

El personal de recursos humanos de las instituciones podrá registrar las ofertas de empleo debiendo indicar los siguientes aspectos:

Información general de la plaza

- Nombre del puesto
- Tipo de contratación: Temporal, permanente, pasantía, etc.
- Número de plazas disponibles.
- Salario.
- Fecha de publicación de la oferta.
- Fecha de finalización de la publicación.
- Otros detalles.

Información del puesto

- Misión del puesto.
- Funciones básicas.
- Otros aspectos.

Perfil de contratación

- Grado académico.
- Especialidad.
- Nivel de experiencia.
- Genero.
- Conocimientos específicos.
- Idiomas.

Criterios de evaluación

En este punto deberán ponderarse cada uno de los criterios de evaluación. Las ponderaciones de los criterios deben sumar 100%. Los criterios a considerar son los siguientes:

- Cumplimiento del perfil de contratación
- Rendimiento en pruebas técnicas
- Resultados de las pruebas psicológicas y conductuales
- Rendimiento en entrevista

D. Evaluación de los candidatos

La plataforma debe darle soporte a todas las fases del proceso de contratación desde la publicación de la oferta de empleo hasta la selección del personal.

Una oferta de empleo debe pasar por las siguientes fases:

- **Recepción curricular:** En esta fase la oferta de empleo está publicada en la plataforma, los usuarios registrados pueden aplicar a dicha oferta y cualquier persona (incluyendo los no registrados) pueden ver dicha oferta y la cantidad de personas que han aplicado. El personal de recursos humanos que publicó la oferta puede ver la hoja de vida de los candidatos que están aplicando a dicha oferta.
- **Revisión curricular:** Una vez que se alcance la fecha de vencimiento de la oferta, esta pasa a la fase de revisión curricular. En esta fase el personal de recursos humanos que publicó la oferta debe colocar una nota (en el rango de 0.00 a 10.00) a cada aspirante para el criterio "Cumplimiento del perfil de contratación". Además, para cada candidato, el personal de recursos humanos deberá decidir si pasa a la siguiente fase o se descarta por no cumplir con los requisitos.

- **Pruebas técnicas:** El personal de recursos humanos que publicó la oferta de empleo deberá colocar una nota (en el rango 0.00 – 10.00) para cada uno de los candidatos que superen la revisión curricular. Esa nota corresponde al criterio “Rendimiento en pruebas técnicas”. Además, para cada candidato, el personal de recursos humanos deberá decidir si pasa a la siguiente fase o se descarta por no cumplir con el rendimiento esperado en las pruebas técnicas.
- **Pruebas psicológicas y conductuales:** El personal de recursos humanos que publicó la oferta de empleo deberá colocar una nota (en el rango 0.00 – 10.00) para cada uno de los candidatos que superen las pruebas técnicas. Esa nota corresponde al criterio “Resultados de pruebas psicológicas y conductuales”. Además, para cada candidato, el personal de recursos humanos deberá decidir si pasa a la siguiente fase o se descarta por no cumplir con el rendimiento esperado en las pruebas conductuales.
- **Entrevista laboral:** El personal de recursos humanos que publicó la oferta de empleo deberá colocar una nota (en el rango 0.00 – 10.00) para cada uno de los candidatos que superen las pruebas psicológicas y conductuales. Esa nota corresponde al criterio “Rendimiento en entrevista”. Además, para cada candidato, el personal de recursos humanos deberá decidir si pasa a la siguiente fase o se descarta por no cumplir con el rendimiento esperado en la entrevista.
- **Selección de personal:** En esta fase, la plataforma deberá mostrar el promedio ponderado de las evaluaciones de cada uno de los candidatos y el personal de recursos humanos que publicó la oferta deberá seleccionar al candidato o candidatos escogidos para el puesto o dar por desierto el proceso de selección.

Los candidatos podrán ver desde la plataforma los resultados de sus evaluaciones y las de los otros aspirantes.

Además, cualquier persona (aunque no esté registrada) podrá ver los resultados de las distintas pruebas aplicadas a los candidatos. Para proteger la identidad de los candidatos se mostrará únicamente su código.

En la plataforma, las ofertas de empleo deben clasificarse como “Ofertas activas”, “Ofertas en proceso de selección” y “Ofertas finalizadas”.

5. Consideraciones

- Deberá crear una aplicación web usando ASP.NET que cubra con los requerimientos previamente expuestos.
- La información del sistema debe almacenarse en una base de datos SQL Server que contenga las tablas que considere convenientes y que se encuentren adecuadamente relacionadas para garantizar la integridad de los datos.
- Por cada tipo de usuario solicitado deberán mostrarse única y exclusivamente las funcionalidades solicitadas para dicho nivel de acceso, por ejemplo, si se entra al sistema como un usuario "Personal de recursos humanos", éste no podría de ninguna manera registrar nuevas instituciones.

6. Porcentajes de evaluación

Para el avance del primer periodo se evaluarán los siguientes aspectos:

- Diagrama relacional de la base de datos
- Prototipo no funcional de la aplicación (se sugiere usar Balzamiq o cualquier otro programa para el diseño de mockup). Deberá mostrarse el diseño de las pantallas para cada tipo de usuario.

CRITERIO	PORCENTAJE
Puntualidad en la entrega y presentación	10%
Diagrama relacional de la BD	40%
Prototipo no funcional	50%
TOTAL	100%

7. Fecha de entrega

La entrega y revisión del primer avance de este proyecto se realizará los días **8 y 9 de Febrero de 2018**. La fecha y hora de la revisión se sorteará en la sesión teórica de la semana 4.