

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA**

**DE NEZAHUALCÓYOTL**

**División de Informática**

**Documentación de**

**AgoraTalent**

**Profesor**

Del Prado López Jovan

**PRESENTAN:**

García Maldonado María de los Ángeles

Aparicio Ortega Blanca Evelín

Sánchez Tirado Francisco Javier

Castro Gálvez Daniel Elías

Tlahuel Romero Marco Eduardo

Contenido

[Problem Statem. 3](#_Toc139332519)

[Solución. 3](#_Toc139332520)

[Reglas de Negocio. 4](#_Toc139332521)

[Requerimientos Funcionales. 6](#_Toc139332522)

[Requerimientos No funcionales. 10](#_Toc139332523)

[State Holders. 13](#_Toc139332524)

[Diagrama de Casos de Uso. 14](#_Toc139332525)

[Especificación de Casos de Uso. 15](#_Toc139332526)

[Diagrama de Navegación. 24](#_Toc139332527)

[Mokups. 25](#_Toc139332528)

[Pila Tecnológica. 26](#_Toc139332529)

[Diagrama Entidad Relación. 27](#_Toc139332530)

# Problem Statem

# 

Las necesidades de las empresas, pymes y/o startups han ido aumentado con la implementación de las TICS (Tecnologías de la Información y la Comunicación) en las diferentes industrias del mercado, con lo que también ha aumentado la necesidad de la contratación de profesionales en las diferentes áreas de las Tecnologías de la Información (TI), en modalidades que se adapten a las necesidades de las empresas, por lo que encontrar a los mejores profesionales del campo se ha do dificultando debido a la alta demanda que tienen.

El crecimiento acelerado de la industria de Tecnologías de la Información (TI) en los últimos años ha generado alta demanda de profesionales especializados en este campo. Sin embargo, a pesar de la creciente necesidad de talento en el sector, existe falta de eficiencia y coordinación en la conexión entre reclutadores y candidatos cualificados en el mercado laboral de TI en México.

Para lo cual, es necesario optimizar el proceso de contratación de personal calificado y reducir los costos asociados con los departamentos de recursos humanos, para facilitar la elección de los mejores candidatos y a su vez, que los candidatos tengan un amplio espacio de elección laboral, conforme a sus intereses y conocimientos, que de acuerdo con la encuesta de 2017 del Inegi, los profesionales de la TI, se encuentran entre los profesionales más solicitados y empleados en México, con 295,126 ocupados en el país, es decir, es una de las primeras cinco carreras con mayor ocupación laboral y demanda .

Los datos respaldan la necesidad de crear un sistema de bolsa de trabajo dedicado específicamente a empleos de TI:

1. **Desajuste de habilidades:** Según el informe "Escasez de Talento 2018" de la firma de recursos humanos ManpowerGroup, el 55% de los reclutadores en México informaron tener dificultades para cubrir vacantes en el campo de TI debido a la falta de habilidades adecuadas en los candidatos disponibles. Esto evidencia la necesidad de un sistema que facilite la identificación y el reclutamiento de profesionales con perfiles que se puedan filtrar de manera específica y eficaz en el campo de TI.
2. **Búsqueda ineficiente de empleo:** De acuerdo con la Asociación Mexicana de la Industria de Tecnologías de la Información (AMITI), aproximadamente el 75% de las vacantes de empleo en TI en México se cubren a través de la red de contactos y referencias personales, lo que indica la falta de una plataforma centralizada para conectar a los candidatos con las adecuadas oportunidades de empleo.
3. **Escasez de información y transparencia:** Según el "Informe de Talento Digital en México" publicado por la firma de consultoría McKinsey, aproximadamente el 70% de las empresas mexicanas tienen dificultades para acceder a información actualizada y confiable sobre las habilidades y la disponibilidad de talento en el campo de TI. Además, el informe destaca que solo el 30% de los profesionales de TI en México consideran que tienen acceso a información completa y clara sobre las oportunidades de empleo en el sector.

# Solución

Para abordar los desafíos y promover una conexión más eficiente entre reclutadores y candidatos en el mercado laboral de TI en México, se ha desarrollado una plataforma centralizada de bolsa de trabajo especializada en TI llamada: **AgoraTalent**.

La solución consiste en permitir que los reclutadores se registren en la plataforma y publiquen vacantes en nombre de las empresas para las que trabajan.

Una vez que el reclutador se haya registrado en la plataforma, podrá crear un perfil de la empresa a la cual representa y, así, publicar vacantes adaptadas a las necesidades específicas de dicha empresa. Esta funcionalidad simplificará y agilizará el proceso de publicación de ofertas de trabajo, ya que los reclutadores no tendrán que crear anuncios desde cero cada vez.

Además de todas estas características, se implementará una medida adicional para garantizar la privacidad y seguridad de los usuarios de la plataforma. Antes de que los reclutadores puedan publicar vacantes, deben aceptar nuestro aviso de privacidad y nuestros términos y condiciones. Estos documentos establecen claramente que los reclutadores declaran trabajar para las empresas que representan y que **AgoraTalent** no se hace responsable de las acciones o decisiones tomadas por los reclutadores o las empresas en relación con el proceso de contratación.

Esta medida garantiza que los reclutadores sean conscientes de sus responsabilidades y que cumplan con las políticas y estándares establecidos. También brinda a los candidatos la confianza de que su información personal estará protegida y de que los reclutadores actuarán de manera ética y profesional en el proceso de contratación

Asimismo, se implementará un sistema de evaluación para candidatos basado en pruebas estandarizadas de habilidades y conocimientos relevantes para las TI. Este sistema destaca las habilidades de los mejores candidatos y filtra automáticamente a aquellos que no cumplen con los requisitos mínimos, reduciendo el tiempo y los recursos dedicados a la revisión de currículos. Además, este sistema beneficiará a los candidatos al brindarles la oportunidad de demostrar sus habilidades de manera justa y transparente, independientemente de su experiencia laboral o la redacción de su currículo. A medida que los candidatos demuestren su competencia en diferentes áreas, se les otorgarán insignias que reflejarán su nivel de habilidad: oro para avanzado, plata para intermedio y bronce para básico. Estas insignias aumentarán la visibilidad y credibilidad de los candidatos en el mercado laboral, facilitando su búsqueda de empleo.

Es importante destacar que cada candidato tendrá hasta dos oportunidades para realizar las pruebas de habilidades por cada competencia específica. Esto les brinda la posibilidad de demostrar su nivel de competencia y mejorar en caso de que no obtengan los resultados deseados en el primer intento. Sin embargo, a partir del tercer intento, se requerirá un pago adicional para acceder a nuevas oportunidades de evaluación en esa habilidad en particular. Esta medida garantiza la equidad en el proceso de evaluación y fomenta que los candidatos se preparen adecuadamente antes de presentar las pruebas, promoviendo la calidad y la seriedad en la evaluación de sus habilidades técnicas.

Para brindar flexibilidad en la comunicación, hemos implementado un sistema de chat integrado en nuestra plataforma exclusivamente para los reclutadores. Esto permite que las empresas tengan la opción de utilizar el chat como una herramienta adicional para interactuar con los candidatos durante el proceso de selección.

Los reclutadores podrán iniciar conversaciones a través del chat, lo que les permitirá resolver dudas, solicitar información adicional o brindar instrucciones específicas a los candidatos. Sin embargo, para preservar la privacidad y garantizar la mejor experiencia posible, sólo los reclutadores tendrán acceso al chat de manera predeterminada.

Si los reclutadores deciden permitir que los candidatos respondan en el chat, podrán habilitar esa función específicamente para ciertos candidatos o en etapas posteriores del proceso de selección. Esta opción les dará la libertad de controlar y gestionar la comunicación en función de sus necesidades y preferencias.

Al ofrecer esta opción de chat selectivo, se busca proporcionar una mayor flexibilidad y personalización en la interacción entre empresas y candidatos. Los reclutadores podrán utilizar el chat de manera estratégica y eficiente, adaptándolo a sus propias prácticas de reclutamiento y tomando decisiones informadas sobre la participación de los candidatos en el chat.

Adicionalmente, se implementarán diferentes planes de suscripción en nuestra plataforma **AgoraTalent** para adaptarnos a las necesidades de las empresas. Cada plan ofrece un conjunto específico de funcionalidades, desde el plan gratuito, el plan básico y el plan premium.

Además, en **Agora Talent** estamos comprometidos con la sostenibilidad y hemos incluido una iniciativa para contribuir a la reducción de la huella ecológica a través de la plantación de árboles.

* En el plan gratuito, las empresas tienen acceso limitado a funcionalidades básicas de la plataforma, como la publicación de un número determinado de vacantes y la visualización de perfiles de candidatos con conocimientos generales. A través de este plan, las empresas pueden comenzar a explorar las capacidades de **AgoraTalent** y evaluar su idoneidad para sus necesidades de reclutamiento.
* En el plan básico, las empresas obtienen acceso a funcionalidades adicionales, como la visualización exclusiva de candidatos con conocimientos intermedios, recomendaciones de candidatos basadas en los requisitos del puesto y la posibilidad de utilizar el sistema de chat integrado para interactuar con los candidatos. Y como parte de nuestra iniciativa ecológica, por cada suscripción activa en el plan básico, plantaremos un árbol para contribuir a la compensación de la huella ecológica.
* En el plan premium, las empresas disfrutan de todas las funcionalidades avanzadas de la plataforma, incluyendo la visualización exclusiva de candidatos con conocimientos avanzados, la posibilidad de realizar entrevistas virtuales para agilizar el proceso de selección, publicación de anuncios destacados para una mayor visibilidad y un soporte prioritario. Además, como un compromiso adicional con la sostenibilidad, por cada suscripción activa en el plan premium, plantaremos tres árboles como una forma de contribuir aún más a la reducción de la huella ecológica.

En nuestra plataforma, ofrecemos a los candidatos la oportunidad de crear perfiles personalizados donde pueden agregar una variedad de información relevante para su selección, lo que incluye: datos personales, enlaces a redes sociales, área de especialización, puesto de interés, una sección llamada "*Acerca de mí*", en la que habrán detalles sobre su educación, experiencias laborales, habilidades, idiomas, proyectos profesionales o personales, así como cursos o certificados que hayan completado.

Los candidatos podrán proporcionar información detallada sobre su trayectoria académica y laboral, destacando sus logros y responsabilidades en cada experiencia. También tendrán la opción de resaltar sus habilidades técnicas, así como conocimientos específicos en el campo de las TI, y los idiomas que dominan.

Asimismo, los candidatos pueden compartir enlaces a proyectos profesionales o personales en los que hayan participado, lo que brinda a los reclutadores una mejor comprensión de su capacidad para trabajar en equipo y su experiencia práctica en el campo.

También, la inclusión de la sección "*Acerca de mí*" permite que los candidatos describan su enfoque profesional, su motivación y cualquier otro detalle relevante que deseen compartir con los reclutadores.

Estos perfiles personalizados brindan a los candidatos una plataforma sólida para presentar su trayectoria y habilidades de manera efectiva, y les ayudan a destacarse entre otros candidatos. Al proporcionar información detallada y relevante, los candidatos tienen la oportunidad de llamar la atención de los reclutadores y aumentar sus posibilidades de ser considerados para oportunidades laborales en el campo de las TI.

Por último, el sistema de **AgoraTalent** ofrece una potente función de búsqueda avanzada para los candidatos, brindándoles la capacidad de filtrar y encontrar las vacantes disponibles de acuerdo con sus capacidades y preferencias específicas. Esto les permite encontrar oportunidades laborales que se ajusten de manera precisa a sus habilidades y objetivos profesionales, facilitando así su búsqueda de empleo.

Con la función de búsqueda avanzada, los candidatos pueden aplicar una variedad de criterios de filtro, como la ubicación geográfica, el nivel de experiencia requerido, el tipo de contrato, el rango salarial y más. Esto les permite afinar su búsqueda y enfocarse en las oportunidades laborales que sean más relevantes para ellos.

Se ha incorporado un proceso de seis etapas para los candidatos que se postulen en la plataforma **AgoraTalent**:

1. **Postulación**: En esta etapa, el candidato se postula a una vacante específica a través de nuestra plataforma.
2. **Revisión de CV**: El reclutador revisará el perfil y el CV subido por el candidato en su perfil del sistema **AgoraTalent**.
3. **Pruebas psicométricas**: La empresa aplicará pruebas psicométricas al candidato para evaluar sus
4. habilidades y aptitudes.
5. **Entrevista personal o virtual**: El reclutador, dependiendo del plan que tenga (free, básico o premium), podrá agendar una cita para una entrevista personal. En el caso del plan premium, tendrá la opción de elegir entre una entrevista presencial o utilizar nuestro sistema de video llamada para una entrevista virtual.
6. **Documentación**: **AgoraTalent** proporcionará a la empresa la función de recolectar de manera virtual la documentación básica del candidato necesaria para el proceso de contratación.
7. **Contratación**: Esta etapa final implica la selección y contratación del candidato elegido para ocupar la vacante.

Es importante destacar que en cada etapa del proceso, la empresa deberá aprobar al candidato para avanzar a la siguiente etapa. En el caso de la entrevista, el candidato también deberá confirmar su asistencia para poder avanzar a la siguiente etapa.

En caso de que el candidato no supere alguna de las etapas, el reclutador tendrá la opción de seleccionar un botón de rechazo, y al candidato le aparecerá un mensaje indicando que no ha sido seleccionado.

Con este proceso de seis etapas y los mecanismos de aprobación y rechazo, buscamos agilizar y optimizar el proceso de contratación para las empresas, al mismo tiempo que brindamos una experiencia clara y transparente para los candidatos.

# Branding

El objetivo del branding es establecer una conexión emocional con los consumidores y diferenciar una marca de sus competidores. Una marca fuerte y bien gestionada puede generar confianza, lealtad y preferencia por parte de los consumidores, lo que a su vez puede llevar a un mayor reconocimiento de la marca, el crecimiento de la base de clientes y el éxito empresarial a largo plazo.

Para **AgoraTalent**, es importante crear y gestionar la marca con el objetivo de establecer una identidad distintiva y reconocible en el mercado, la cual queremos sea relacionada en el imaginario colectivo con su eficiencia, su facilidad de uso y su compromiso con la ecología.

El plan para reducción de huella ecológica consiste en plantar árboles de acuerdo al plan que se tenga en cada contratación:

* En el plan básico plantaremos un árbol para contribuir a la compensación de la huella ecológica.
* En el plan premium, plantaremos tres árboles como una forma de contribuir aún más a la reducción de la huella ecológica.

Asimismo, se plantea que sea una plataforma inclusiva, que no discrimine por ningún motivo a ninguna persona, por lo que las imagines que se manejarán en la página van encaminadas a denotarlo con personas de multipluriculturales.

Para comenzar el nombre fue elegido acorde al mercado que está dirigida la plataforma, es corto para que el público objetivo lo recuerde con facilidad y su significado es la capital del talento: **Agora Talent**. Al mismo tiempo, el nombre de la plataforma, fungirá como logotipo debido a que es fácil de memorizar y la tipografía es distinguida por su elegancia.

Mientras que las vistas de la plataforma serán minimalista, acordé a los estándares actuales y usando una paleta de colores acordes a lo que queremos representar:

Respecto a la publicidad y el manejo de la redes sociales, llevarán una línea de seriedad y frescura que se quieren dar a conocer como virtudes de **AgoraTalent** y se dará publicidad órganica inicialmente, la cuál proporcionará adherencia a la misma de la mejor manera que se puede tener, debido a que no gastaremos recursos económicos para publicitarnos y se dará a conocer por esos medios los objetivos del sistema, pero sí humanos para un buen community manager que haga crecer las vistas y usabilidad de la plataforma.

1. Importancia de la Paleta de Colores en la Plataforma **AgoraTalent:**

Los colores tienen una influencia en los estados de animo, en cómo nos relacionamos con el entorno y en publicidad son muy relevantes para dar identidad a las marcas, en **AgoraTalent** no es la excepción y para ello análizamos la elección de los colores para la plataforma para determinar cómo influirán los colores en la experiencia del usuario y su interacción con la plataforma. Se hará uso de datos psicológicos para comprender cómo los colores seleccionados pueden influir en las emociones y percepciones de los usuarios.

La paleta de colores seleccionada para **AgoraTalent** incluye los siguientes tonos:

* Fondo Secundario: #13161C (Negro).
* Fondo Principal: #ECECEC (Gris claro).
* Fondo Campo: #F1F1F1 (Gris claro).
* Primario: #0C6432 (Verde oscuro).
* Blanco: #ffffff.
* Negro: #000000.

1. Impacto emocional de los colores elegido en **AgoraTalent**:

Los colores tienen la capacidad de influir en las emociones y generar respuestas psicológicas en las personas. En el caso de **AgoraTalent**, el uso del fondo principal (#ECECEC) y el fondo campo (#F1F1F1), ambos tonos de gris claro, proporciona una sensación de calma y serenidad. Esto puede ayudar a los usuarios a sentirse relajados y cómodos mientras navegan por la plataforma, creando una experiencia agradable.

1. Asociaciones y percepciones:

Los colores también están asociados con ciertas percepciones y conceptos. El uso del verde oscuro como color primario (#0C6432) en **AgoraTalent** evoca sensaciones de frescura, naturaleza y vitalidad. Este tono de verde puede transmitir una sensación de confianza y eficiencia en la plataforma, lo cual es relevante para el campo laboral de TI en México.

1. Psicología del color:

Verde oscuro:

El verde oscuro utilizado como color primario en **AgoraTalent** se asocia con características como estabilidad, crecimiento y éxito. Este color puede generar una sensación de equilibrio y confianza en los usuarios, lo que es fundamental en un entorno laboral donde se busca contratar a profesionales competentes.

Gris claro:

El uso de tonos de gris claro en los fondos principal y campo brinda una sensación de neutralidad y equilibrio. El gris se asocia con profesionalismo, madurez y formalidad, lo que es apropiado para una plataforma de bolsa de trabajo en el campo de TI.

1. Impacto en la experiencia del usuario:

La paleta de colores cuidadosamente seleccionada en **AgoraTalent** contribuye a una experiencia de usuario positiva y efectiva. Los colores elegidos transmiten una sensación de confianza, profesionalismo y serenidad, lo que puede generar una mayor satisfacción entre los usuarios al interactuar con la plataforma.

Así, la elección de una paleta de colores adecuada es crucial para el diseño de una plataforma exitosa. Mediante el uso de datos psicológicos, se ha demostrado que los colores seleccionados tienen un impacto emocional y pueden influir en las percepciones de los usuarios. La combinación del verde oscuro, el gris claro y el contraste con el blanco y negro crea una experiencia armoniosa y confiable para los usuarios de **AgoraTalent**.

En resumen, la paleta de colores de **AgoraTalent** ha sido seleccionada estratégicamente para transmitir confianza, profesionalismo y calma, lo que contribuye a una experiencia positiva para los usuarios en su búsqueda de empleo en el campo de TI.

# 

# Reglas de Negocio

1. **Registro de Reclutadores:** Los reclutadores deben completar el proceso de registro en la plataforma **AgoraTalent** antes de poder publicar vacantes en representación de las empresas que representan.
2. **Aceptación de Políticas:** Antes de publicar vacantes, los reclutadores deben aceptar el aviso de privacidad y los términos y condiciones de **AgoraTalent**.
3. **Responsabilidad de Acciones: AgoraTalent** no se hace responsable de las acciones o decisiones tomadas por los reclutadores o las empresas en relación con el proceso de contratación.
4. **Pruebas de Habilidades para Candidatos:** Los candidatos tienen la opción de realizar pruebas de habilidades para demostrar su competencia en áreas específicas relacionadas con TI.
5. **Insignias de Nivel de Habilidad:** Los candidatos recibirán insignias (oro, plata y bronce) que reflejan su nivel de habilidad según los resultados obtenidos en las pruebas realizadas.
6. **Límite de Intentos en las Pruebas:** A los candidatos se les permite realizar hasta dos intentos para las pruebas de habilidades por cada competencia específica.
7. **Pago Adicional para Nuevos Intentos:** A partir del tercer intento, se requerirá un pago adicional para acceder a nuevas oportunidades de evaluación en una habilidad específica.
8. **Uso del Chat por parte de los Reclutadores:** El chat integrado en la plataforma está disponible exclusivamente para los reclutadores, quienes pueden utilizarlo para comunicarse con los candidatos durante el proceso de selección.
9. **Habilitación Selectiva del Chat:** Los reclutadores pueden habilitar la función de respuesta en el chat para ciertos candidatos o en etapas posteriores del proceso de selección, según sus necesidades y preferencias.
10. **Planes de Suscripción: AgoraTalent** ofrece diferentes planes de suscripción (gratuito, básico y premium) con funcionalidades y beneficios específicos para adaptarse a las necesidades de las empresas.
11. **Contribución Ecológica - Plan Básico:** Por cada suscripción activa en el plan básico, **AgoraTalent** plantará un árbol como parte de su iniciativa ecológica para reducir la huella ambiental.
12. **Contribución Ecológica - Plan Premium:** Por cada suscripción activa en el plan premium, AgoraTalent plantará tres árboles como parte de su iniciativa ecológica para contribuir aún más a la reducción de la huella ambiental.
13. **Creación de Perfiles Personalizados para Candidatos:** Los candidatos pueden crear perfiles personalizados donde pueden proporcionar información detallada sobre su educación, experiencia laboral, habilidades, proyectos y más.
14. **Búsqueda Avanzada de Oportunidades Laborales:** Los candidatos tienen acceso a una función de búsqueda avanzada que les permite filtrar y encontrar las vacantes disponibles de acuerdo con sus capacidades y preferencias específicas.
15. **Aplicación de Filtros en la Búsqueda Avanzada:** Los candidatos pueden aplicar filtros en la búsqueda avanzada, como ubicación geográfica, nivel de experiencia, tipo de contrato y rango salarial, para afinar los resultados de búsqueda y encontrar las oportunidades laborales más relevantes.

# Requerimientos Funcionales

1. **Registro de Reclutadores:**
   1. Los reclutadores deben poder registrarse en la plataforma proporcionando información básica, como nombre, correo electrónico y contraseña.
   2. Se debe validar la información proporcionada por los reclutadores durante el registro para garantizar su autenticidad y evitar registros fraudulentos.
2. **Creación de Perfil de la Empresa:**
   1. Después del registro, los reclutadores deben poder crear un perfil de la empresa que representan, ingresando información como nombre de la empresa, descripción, sector de la industria, ubicación, entre otros.
   2. Los reclutadores deben tener la opción de cargar el logotipo de la empresa para mostrarlo en el perfil.
3. **Publicación de Vacantes:**
   1. Los reclutadores deben poder crear y publicar vacantes en nombre de las empresas que representan.
   2. Deben poder ingresar información detallada sobre las vacantes, como el título del puesto, descripción, requisitos, ubicación, tipo de contrato y salario ofrecido.
   3. Los reclutadores deben tener la opción de establecer una fecha límite para la presentación de solicitudes.
4. **Sistema de Evaluación de Habilidades:** 
   1. La plataforma debe tener un sistema de evaluación de habilidades basado en pruebas estandarizadas relacionadas con TI.
   2. Los candidatos deben poder acceder a las pruebas y recibir una puntuación basada en su desempeño.
   3. Los resultados de las pruebas deben utilizarse para otorgar insignias a los candidatos que reflejen su nivel de habilidad.
5. **Interacción a través del Chat:** 
   1. La plataforma debe proporcionar un sistema de chat integrado que permita la comunicación entre reclutadores y candidatos durante el proceso de selección.
   2. Los reclutadores deben poder iniciar conversaciones con candidatos, realizar preguntas, proporcionar instrucciones y resolver dudas.
   3. Debe haber una opción para habilitar o deshabilitar la función de respuesta en el chat para los candidatos, según las preferencias de los reclutadores.
6. **Planes de Suscripción:**
   1. La plataforma debe ofrecer diferentes planes de suscripción para los reclutadores, como un plan gratuito, plan básico y plan premium, cada uno con diferentes funcionalidades y beneficios.
   2. Los reclutadores deben poder seleccionar el plan de suscripción que se adapte a sus necesidades y pagar la tarifa correspondiente.
7. **Perfiles Personalizados para Candidatos:**
   1. Los candidatos deben poder crear perfiles personalizados que muestren su información relevante, como educación, experiencia laboral, habilidades, proyectos, certificaciones y enlaces a portafolios.
   2. Los candidatos deben poder editar y actualizar su perfil en cualquier momento.
8. **Búsqueda Avanzada de Vacantes:**
   1. Los candidatos deben poder realizar búsquedas avanzadas de vacantes utilizando diferentes criterios, como ubicación, tipo de contrato, nivel de experiencia requerido y salario.
   2. Deben poder aplicar filtros y ordenar los resultados de búsqueda según sus preferencias.
9. **Sistema de Pagos:** 
   1. La plataforma debe tener un sistema de pagos seguro y confiable para procesar las transacciones relacionadas con los planes de suscripción y los pagos adicionales por intentos de evaluación.
   2. Los reclutadores y candidatos deben poder realizar pagos de manera fácil y segura a través de métodos de pago aceptados, como tarjetas de crédito o plataformas de pago en línea.
10. **Gestión de Cuentas de Usuario:**
    1. La plataforma debe proporcionar funcionalidades de gestión de cuentas para reclutadores y candidatos.
    2. Los usuarios deben poder acceder, editar y actualizar su información de perfil y preferencias.
    3. Los reclutadores deben poder gestionar y controlar las vacantes publicadas, así como el acceso al chat y otras funcionalidades según sus necesidades.
11. **Notificaciones y Alertas:** 
    1. La plataforma debe enviar notificaciones y alertas a los reclutadores y candidatos sobre actualizaciones relevantes, como nuevas vacantes, respuestas en el chat, fechas límite de solicitud, entre otros.
    2. Los usuarios deben poder personalizar las preferencias de notificación según su conveniencia.

Requerimientos No funcionales

1. **Usabilidad:**
   * La plataforma debe ser intuitiva y fácil de usar tanto para empresas como para candidatos.
   * Debe contar con una interfaz de usuario amigable que requiera poco o ning**ún entrenamiento adicional.**
   * **Debe proporcionar** retroalimentación clara y en tiempo real durante las interacciones.
2. **Seguridad:**
   * Los datos personales y confidenciales de los usuarios, tanto empresas como candidatos, deben estar protegidos de accesos no autorizados.
   * Se deben implementar medidas de seguridad como encriptación de datos, autenticación de usuarios y resguardo de la información.
3. **Escalabilidad:**
   * La plataforma debe ser capaz de manejar un alto volumen de usuarios, tanto empresas como candidatos, sin comprometer su rendimiento.
   * Debe ser capaz de soportar el crecimiento de la base de datos de perfiles de empresas y candidatos, así como el aumento en el número de vacantes y pruebas.
4. **Disponibilidad:**
   * La plataforma debe estar disponible y accesible para los usuarios en todo momento, evitando periodos prolongados de inactividad o interrupciones del servicio.
   * Deben implementarse medidas de respaldo y recuperación de datos para garantizar la disponibilidad continua de la información.
5. **Rendimiento:**
   * La plataforma debe tener un tiempo de respuesta rápido y un rendimiento eficiente en todas las funcionalidades.
   * Debe ser capaz de gestionar múltiples solicitudes de manera simultánea sin experimentar retrasos significativos.
6. **Compatibilidad:**
   * La plataforma debe ser compatible con diferentes navegadores web y dispositivos, como computadoras de escritorio, tablets y dispositivos móviles.
   * Debe asegurarse de que la experiencia del usuario sea consistente y satisfactoria en diferentes entornos.
7. **Mantenibilidad:**
   * El sistema debe ser fácil de mantener y actualizar.
   * Debe permitir realizar cambios y mejoras sin interrumpir el funcionamiento normal de la plataforma.
   * Deben establecerse buenas prácticas de desarrollo de software y documentación adecuada para facilitar el mantenimiento.
8. **Cumplimiento normativo:**
   * La plataforma debe cumplir con las regulaciones y leyes de protección de datos y privacidad vigentes en el país o región en la que se utilice.
   * Deben establecerse mecanismos para garantizar la privacidad de la información y obtener el consentimiento adecuado de los usuarios.
9. **Soporte técnico:**
   * Debe proporcionarse soporte técnico oportuno y eficiente para resolver cualquier problema técnico o duda que puedan tener los usuarios.
   * Debe haber canales de comunicación claros y accesibles para solicitar ayuda o reportar incidencias.
10. **Integración:**

* La plataforma debe ser capaz de integrarse con otros sistemas o herramientas utilizadas por las empresas, como sistemas de gestión de recursos humanos, sistemas de seguimiento de candidatos (ATS) u otras aplicaciones relevantes.
* Se deben proporcionar interfaces o APIs que permitan la transferencia de datos de manera segura y eficiente.

1. **Internacionalización:**

* La plataforma debe ser compatible con múltiples idiomas y adaptarse a diferentes culturas y regiones geográficas.
* Debe permitir la personalización de la interfaz de usuario y la configuración de formatos y opciones específicas de cada país.

1. **Tiempo de respuesta:**

* La plataforma debe ofrecer un tiempo de respuesta rápido en todas las interacciones con los usuarios.
* Las consultas de búsqueda, la carga de perfiles y la comunicación a través del chat deben ser rápidas y eficientes.

1. **Eficiencia de recursos:**

* La plataforma debe utilizar los recursos de hardware y software de manera eficiente para minimizar el consumo de recursos y maximizar el rendimiento.
* Debe optimizar el uso de la capacidad de almacenamiento y procesamiento de datos.

1. **Actualizaciones y mantenimiento:**

* Se deben realizar actualizaciones periódicas de la plataforma para corregir errores, agregar nuevas funcionalidades y mejorar la experiencia del usuario.
* Los tiempos de mantenimiento planificados deben comunicarse de manera oportuna a los usuarios para minimizar las interrupciones del servicio.

1. **Accesibilidad:**

* La plataforma debe ser accesible para personas con discapacidades, cumpliendo con las pautas y estándares de accesibilidad web establecidos.
* Se deben proporcionar opciones de personalización, como aumentar el tamaño de fuente o utilizar lectores de pantalla, para adaptarse a las necesidades individuales de los usuarios.

1. **Interoperabilidad:**
   * La plataforma debe ser capaz de interoperar con otras plataformas o sistemas externos mediante estándares y protocolos comunes.
   * Debe permitir la importación y exportación de datos en formatos estándar para facilitar la integración con herramientas externas.

# State holders.

|  |  |
| --- | --- |
| Actor | Descripción |
| Empresa | Representa a las pequeñas empresas o startups del sector de Tecnologías de la Información que utilizan la plataforma para publicar vacantes, interactuar con candidatos y realizar el proceso de contratación. |
| Candidato | Representa a los individuos interesados en buscar empleo en el sector de Tecnologías de la Información. Los candidatos crean perfiles, buscan vacantes, realizan pruebas y evaluaciones, y se comunican con las empresas a través de la plataforma. |
| Sistema | Representa el sistema de plataforma integral que brinda soluciones para el proceso de contratación, incluyendo la creación de perfiles, publicación de vacantes, evaluación de candidatos, chat integrado y búsqueda avanzada. |

# Diagrama de Casos de UsoDiagrama Descripción generada automáticamente

# Especificación de casos de uso

**Nombre de caso de uso:** *Crear perfil de empresas.*

**Actores principales:** Empresa.

**Descripción:** En este caso de uso permite a una empresa crear un perfil personalizado en la plataforma de contratación.

El perfil de empresa proporciona información relevante de la organización.

**Precondiciones:** N/A

**Flujo básico:**

* + El actor debe seleccionar la opción de crear perfil de empresa en la interfaz de la plataforma.
  + El sistema muestra un formulario para que ingrese la información requerida para crear su perfil.
  + La empresa completa el formulario proporcionando los siguientes datos:

A. Nombré de la empresa.

B. Descripción de la empresa.

C. Información de contacto (dirección, correo electrónico, número de teléfono, etc.).

D. Detalles de la industria y selector.

E. Otros detalles relevantes, como el tamaño de la empresa, años de experiencia etc.

* + La empresa selecciona la opción de “Crear Perfil” para almacer la información en la plataforma.
  + El sistema valida los datos ingresados y crea el perfil de empresa correspondiente.
  + El sistema muestra un mensaje de confirmación indicando que el perfil fue creado correctamente y redirige al actor “empresa” a la página de inicio.

**Postcondiciones:**

* El perfil de la empresa se guardará en la plataforma y esta disponible para la visualización y actualización posterior.
* La empresa puede utilizar el perfil de empresa para publicar vacantes y realizar otras acciones relacionadas con el proceso de contratación.

**Nombre de caso de uso:** *Crear perfil de Candidatos.*

**Actores principales:** Candidato.

**Descripción:**  
Este caso de uso permite a un candidato crear un perfil personalizado en la plataforma de contratación. El perfil de candidato proporciona información relevante sobre las habilidades, experiencia y proyectos del candidato.

**Precondiciones:**

N/A

**Flujo básico:**

1. El actor “candidato” selecciona la opción "Crear perfil de candidato" en la interfaz de la plataforma.
2. El sistema muestra un formulario para que el candidato ingrese la información requerida para crear su perfil.
3. El candidato completa el formulario proporcionando los siguientes datos:
4. Nombre y apellidos.
5. Información de contacto (correo electrónico, número de teléfono, etc.).
6. Experiencia laboral previa.
7. Proyectos relevantes realizados.
8. Habilidades y conocimientos técnicos.
9. Otros detalles relevantes, como certificaciones o educación formal.
10. El candidato selecciona la opción "Guardar" o "Crear perfil" para almacenar la información en la plataforma.
11. El sistema valida los datos ingresados y crea el perfil de candidato correspondiente.
12. El sistema muestra un mensaje de confirmación indicando que el perfil de candidato se ha creado con éxito.

**Postcondiciones:**

* El perfil de candidato se guarda en la plataforma y está disponible para su visualización y actualización posterior.
* El candidato puede utilizar el perfil de candidato para buscar vacantes, realizar pruebas y evaluaciones, y llevar a cabo otras acciones relacionadas con el proceso de contratación.

**Nombre de caso de uso:** *Filtrar vacantes según capacidades y preferencias.*

**Actores principales:** Empresa,

**Descripción:**  
Este caso de uso permite que la empresa tenga acceso al perfil de los candidatos y poder filtrarlos mediante las habilidades y conocimientos que más les interesen. Además, tendrán un plan premium, con mayor acceso a candidatos mejor cualificados con insignias de capacitación y certificación.

**Precondiciones:**

Tener una cuenta de empresa.

Haber iniciado sesión.

**Flujo básico:**

1. El actor “empresa” selecciona la opción "candidatos" en la interfaz de la plataforma.
2. El sistema muestra un formulario para que la empresa ingrese la información requerida para su vacante.
3. La empresa completa el formulario proporcionando los siguientes datos:
4. Conocimientos
5. Habilidades
6. Certificaciones
7. Experiencia
8. Disponibilidad para trabajar remoto, presencial, por proyecto o de planta.
9. La empresa le da en “Buscar” y el sistema arroja a los candidatos que cumplan con el perfil que ellos buscan.
10. El sistema valida los datos y arroja la información de los candidatos en orden de mayor acercamiento al perfil solicitado.
11. El sistema muestra la opción de chatear con el candidato que quiera entrevistar la empresa.

**Postcondiciones:**

* Los perfiles de candidatos seleccionados se guardan en la búsqueda de la empresa para que pueda consultarla e ir descartando o aceptando a candidatos mediante las posteriores entrevistas.

**Nombre de caso de uso:** Ver perfil candidatos

**Actores principales:** Empresa

**Descripción:**

En este caso de uso la empresa podrá visualizar a los perfiles de candidatos (bronce), si cuenta con plan a todos los candidatos.

**Precondiciones:**

Tener una cuenta de empresa.

Haber iniciado sesión.

**Flujo básico:**

1. El actor empresa debe iniciar sesión.
2. El sistema muestra el perfil del actor empresa.
3. El actor empresa selecciona el apartado de candidatos.
4. El sistema muestra los candidatos disponibles.
5. El actor empresa presiona el botón “ver candidato”
6. El sistema muestra el perfil del candidato.
7. El actor empresa puede preseleccionar al candidato presionando el botón “Seleccionar”

**Flujo alterno:**

**Si el actor empresa desea ver los candidatos más capacitados.**

1. Deberá pagar una suscripción.

**Si el actor empresa no desea seleccionar.**

1. Puede cerrar la vista del perfil.

**Postcondiciones:**

N/A

**Especificación de caso de uso:** *Publicar vacante.*

**Actores:** Empresa

**Precondiciones:**

1. Debe tener un usuario de empresa.
2. El usuario ha iniciado sesión en la plataforma como una empresa.
3. Flujo principal de eventos:
4. El usuario selecciona la opción "Publicar vacante" en la interfaz de la plataforma.
5. El sistema presenta un formulario de publicación de vacante al usuario.
6. El usuario completa el formulario proporcionando información sobre la vacante, como el título del puesto, descripción, requisitos, ubicación, etc.
7. El usuario adjunta cualquier archivo relevante, como descripciones adicionales o formularios de solicitud.
8. El usuario revisa la información proporcionada y confirma que desea publicar la vacante.
9. El sistema valida y registra la información de la vacante.
10. El sistema muestra una confirmación al usuario, indicando que la vacante ha sido publicada con éxito.
11. La vacante se hace visible en la plataforma para que los usuarios interesados puedan aplicar.

**Flujos alternativos:**

N/A  
**Eliminar vacante:**

* En el paso 5, si el usuario decide cancelar la publicación de la vacante, el sistema no la registra y regresa al estado anterior.

**Postcondiciones:**

* La vacante se publica en la plataforma de búsqueda de empleo y se hace visible para los usuarios interesados.
* El usuario puede recibir notificaciones o respuestas de los candidatos interesados en la vacante publicada.

**Nombre de caso de uso:** *Pruebas y evaluaciones de candidatos.*

**Actores principales:** Candidato.

**Descripción:**  
Este caso de uso sirve para que el candidato demuestre sus conocimientos con una serie de pruebas generalizadas con temas respectivos al área de tecnología que la empresa solicite.

**Precondiciones:**

1. El candidato debe tener una cuenta registrada en la plataforma.
2. El candidato debe haber iniciado sesión en la plataforma.

**Flujo básico:**

1. El candidato inicia sesión en la plataforma.
2. El candidato accede a su perfil y selecciona la opción de "Pruebas y evaluaciones".
3. La plataforma muestra al candidato una lista de pruebas y evaluaciones disponibles.
4. El candidato selecciona una prueba o evaluación específica.
5. La plataforma presenta las instrucciones y el formato de la prueba o evaluación.
6. El candidato completa la prueba o evaluación dentro del límite de tiempo establecido.
7. Una vez finalizada, el candidato envía la prueba o evaluación a la plataforma.
8. La plataforma registra los resultados de la prueba o evaluación en el perfil del candidato.
9. Opcionalmente, la plataforma otorga al candidato una insignia o reconocimiento por su desempeño en la prueba o evaluación.

**Flujo Alterno:**

* En el paso 2, si el candidato no ha creado un perfil en la plataforma, se le solicita que lo haga antes de acceder a las pruebas y evaluaciones.

**Postcondiciones:**

* El perfil de candidato se guarda en la plataforma y está disponible para su visualización y actualización posterior.
* La empresa puede visualizar el perfil de los candidatos para ver que conocimientos tiene y poder mostrarse interesada en el mismo, y poder tener un seguimiento de reclutamiento con el candidato.

**Nombre de caso de uso:** *Buscar vacantes disponibles.*

**Actores principales:** Candidato.

**Descripción:**  
Este caso de uso el candidato puede buscar las vacantes disponibles que las empresas hallan publicado.

**Precondiciones:**

1. El candidato debe tener una cuenta registrada en la plataforma.
2. El candidato debe haber iniciado sesión en la plataforma.
3. Flujo básico:
4. El candidato inicia sesión en la plataforma.
5. El candidato accede a su perfil y selecciona la opción de "Buscar vacantes".
6. La plataforma muestra al candidato una lista de vacantes disponibles.
7. El candidato utiliza los filtros de búsqueda avanzada para refinar los resultados según sus capacidades y preferencias.
8. El candidato revisa los detalles de una vacante de su interés, incluyendo la descripción del trabajo, los requisitos y la ubicación.
9. Si el candidato decide postularse, la plataforma proporciona un formulario o enlace para enviar la solicitud.
10. El candidato completa y envía la solicitud, adjuntando los documentos requeridos si es necesario.
11. La plataforma registra la solicitud del candidato y la presenta al empleador o empresa que publicó la vacante.

**Flujo Alterno:**

* La solicitud del candidato se registra en la plataforma y se envía a la empresa que publicó la vacante.

**Postcondiciones:**

* El perfil de candidato se guarda en la plataforma y está disponible para su visualización y actualización posterior.
* La empresa puede visualizar el perfil de los candidatos para ver que conocimientos tiene y poder mostrarse interesada en el mismo, y poder tener un seguimiento de reclutamiento con el candidato.

**Especificación de caso de uso:** *Realizar preselección de candidato.*

**Actores:** Usuario (Empresa)

**Precondiciones:**

El usuario ha iniciado sesión en la plataforma como una empresa.

El usuario tiene los privilegios necesarios para realizar la preselección de candidatos.

**Flujo principal de eventos:**

1. El usuario accede a la lista de candidatos que han aplicado a una vacante específica.
2. El usuario revisa los perfiles de los candidatos, incluyendo sus habilidades, experiencia laboral y otros detalles relevantes.
3. El usuario utiliza criterios predefinidos o personalizados para evaluar la idoneidad de cada candidato.
4. Basado en la evaluación, el usuario selecciona a los candidatos que cumplen con los requisitos y parecen adecuados para pasar a la siguiente etapa del proceso de selección.
5. El usuario registra y guarda las decisiones de preselección de cada candidato en el sistema.
6. El sistema actualiza el estado de los candidatos seleccionados y puede enviar notificaciones a los candidatos tanto seleccionados como no seleccionados.

**Flujos alternativos:**

En el paso 3, si el usuario no encuentra candidatos adecuados para la vacante, puede decidir no realizar ninguna preselección y dejar la vacante abierta para recibir más aplicaciones.

**Postcondiciones:**

* Los candidatos seleccionados avanzan en el proceso de selección de la empresa para la vacante.
* Los candidatos no seleccionados pueden recibir notificaciones informándoles sobre el estado de su aplicación.
* La empresa puede continuar con las etapas adicionales del proceso de selección, como entrevistas o pruebas adicionales, con los candidatos preseleccionados.

# Diagrama de Navegación

# Mokups

# Pila Tecnológica

* + Lenguaje de programación: PHP
  + Base de datos: Mysql (relacional)

MongoDB (no relacional)

* FrontEnd: TML5

CSS3

Java Script

* Servidor Web: Apache.
* APIS.
* Control de Versiones: Giy y GitHub
* Testing
* Seguridad

# Diagrama Entidad Relación

Diagrama

Descripción generada automáticamente

# 