

Universidad Central de Venezuela

Facultad de Ciencias

Escuela de Computación

Aplicaciones con Tecnología a Internet

**Seminario**

**Aplicación web configurable para la automatización de procesos de selección y evaluación de RR.HH en una Empresa.**

Seminario

presentado ante la ilustre

Universidad Central de Venezuela

por los bachilleres

**Kevin D. Miranda F.**, C.I.: 26.150.260

Tutor Prof. José Sánchez

Caracas, Abril de 2017

Índice General

**Índice General 1**

**Índice de figuras 3**

**Índice de cuadros 4**

**I Introducción 1**

1 Introducción 2

**II Marco Teórico 4**

**2 Definición5**

**3 Metodología de gestión de proyectos5**

3.1. Metodología PMI (Project Management Institute)5

3.1.1. Gestión del alcance del proyecto5

3.1.2. Gestión del tiempo5

3.1.3. Gestión del costo del proyecto5

3.1.4. Gestión de la calidad5

3.1.2. Gestión de la comunicación5

**4 Contexto del problema8**

4.1. Caso de Estudio6

**III Propuesta de Trabajo Especial de Grado 8**

**8 Análisis y propuesta**9

8.1. Situación Actual9

8.2. Propuesta de TGE10

8.3. Justificación11

8.4. Objetivo general11

8.5. Objetivos específicos11

8.6. Tecnologías propuestas11

**Bibliografía 12**

**Índices de figuras**

2.1. Prácticas XP6

3.1. Vista previa de la primera versión de Phoenix12

3.2. Vista previa del manejador de descargas de la primera versión12

3.3. Ventana de personalización de barras de herramientas13

4.1. Inclusión de código JavaScript en páginas Web28

**Índices de cuadros**

5.1. Manejadores de eventos en XUL45

6.1. Comparación de arquitecturas de servicios web48

6.2. Servicios MIME soportados por REST52

**Parte I**

**Introducción**

**Capítulo 1**

**Introducción**

Hoy en día, el éxito de las organizaciones y empresas depende en gran medida de una buena selección de aspirantes que desean aportar sus conocimientos y aptitudes para mejorar el funcionamiento y desarrollo de las tareas de la empresa.

La necesidad de reclutar nuevos aspirantes en las empresas viene dado por diferentes causas como expansión de la empresa, generación de nuevos puestos de trabajo, despidos, etc.

El proceso de reclutamiento de personal comienza a raíz de un requerimiento o solicitud de los aspirantes para ocupar una vacante, dicho proceso se ejecuta de forma presencial donde el aspirante consulta información del puesto y entrega los documentos para su postulación. De esta forma, la empresa debe emplear tiempo en proveer a cada aspirante la información sobre el puesto vacante y el aspirante debe dirigirse a la empresa a obtener dicha información, posterior a ello, de acuerdo a las necesidades de la empresa, ciertos aspirantes serán seleccionados para continuar con el proceso de reclutamiento, donde se harán evaluaciones, entrevistas para conocer las expectativas del aspirante en la empresa, etc.

Por estos motivos se hace énfasis en el desarrollo de una aplicación web configurable que permita a las empresas ofrecer información sobre el puesto vacante, administrar la información obtenida de los aspirantes y manejar cada etapa del proyecto; y al aspirante poder postularse al proceso de selección y tener un seguimiento del mismo, reduciendo los tiempos y costos necesarios para la realizar las mismas.

El presente documento está estructurado de la siguiente manera:

* **Parte I - Introducción:** en esta parte se expone la problemática derivado de las etapas a ejecutar durante el proceso de evaluación y selección y una propuesta para solucionar dichos problemas y cubrir sus necesidades.
* **Parte II - Marco Conceptual:** se exponen los aspectos teóricos relacionados con los procesos, metodologías, patrones y tecnologías a utilizar para la implementación de la aplicación web, con la finalidad de presentar tanto las ventajas y desventajas de cada propuesta.
* **Parte III - Propuesta de TEG:** se plantea la situación actual por lo que se propone una solución, justificando la solución planteado y puntualizando el objetivo general y los objetivos específicos de dicha solución

**Parte II**

**Marco Teórico**

**Capítulo 2**

Colocar de que se trata el capítulo 2, y luego empiezas a engranar, lo que dices en este párrafo, con el siguiente título que vas a decir, como por ejemplo el de la metodología de gestión de proyectos.

**Metodología de gestión de proyectos**

Marco teórico de la metodología de gestión de proyectos PMI

**Consideraciones éticas y legales**

En cuanto a la información documental consultada, se tuvo especial cuidado y respeto de los derechos de autor en diversos tópicos de interés emitidos por terceras personas, por lo que se hace referencia al autor original de las mencionadas.

Cabe mencionar que aunado a lo expuesto anteriormente, se hace uso de las normas APA para la escritura de las referencias bibliográficas y del instructivo proporcionado por la UCAB para elaborar trabajos especiales de grado correspondiente a estudios de tercer nivel, y se indica el aporte de diversos autores que contribuyen a la realización de la presente investigación.

**Capítulo 3**

**Contexto del problema**

Objeto de estudio: Sistemas de recursos humanos.

El proceso de reclutamiento y selección de empresas consta de una serie de etapas que se aplica a cada aspirante que desee aplicar para el cargo ofrecido.

Inicialmente, la empresa debe agendar y manejar el tiempo de tal forma que puedan atender a la mayor cantidad de aspirantes en un día determinado, dicho proceso consiste en proveerle a cada aspirante información acerca los detalles del puesto a ocupar, utilizando artículos impresos, gastando recursos de la empresa que pueden generar pérdidas económicas(¿cuales recursos?), además que sucede con el personal que tiene la empresa (debe procesar más candidatos, y por ende su tiempo de respuesta en brindar feedback a los participantes, no es el deseado.

Si el aspirante decide retirarse del proceso ya que lo que se ofrece no era lo que se esperaba.

Posterior a eso, los aspirantes que aún se encuentra interesados entregan los documentos como currículos y certificaciones el cual el personal de Recursos Humanos debe leer y revisar uno por uno y validar la información de las habilidades y referencias escritas en él, debido a que muchas empresas tienen una persona encargada a la evaluación de la documentación, el proceso tarda mucho tiempo lo que genera un feedback lento a los aspirantes.

A continuación, todos los aspirantes seleccionados a continuar el proceso son llamados de forma presencial para realizar una evaluación, dichas evaluaciones se realizan por medio de encuestas o preguntas de selección lo que nuevamente representa un gasto económico para la empresa.

Finalmente, luego de que se realiza una selección de acuerdo a las necesidades de la empresa con las respuestas escritas por los aspirantes, se invita al aspirante a proponer la propuesta económica, esto es, conocer del aspirante cuánta adquisición salarial considera ganar, darle a conocer los beneficios que la empresa provee a todos sus empleados y el ambiente de trabajo.

En este punto puede ocurrir que finalmente las consideraciones salariales del aspirante son mayores a los que la empresa puede ofrecer causando que se retire del proceso, esto incurre en una gran cantidad de recursos gastados durante todo el proceso tanto para la empresa como el aspirante. Si por el contrario tanto la empresa como el aspirante llega a un acuerdo y la empresa decide otorgarle el empleo, el siguiente paso consiste en imprimir los manuales de inducción de la empresa para ser entregado al pronto empleado de la empresa para que conozca los ideales de la empresa y la forma en que se trabaja.

En cualquiera de los casos, la empresa ha perdido tiempo y dinero realizando dicho proceso, donde según el resultado, puede generar experiencias desagradables que motiva a futuros aspirantes a rechazar participación en el proceso de selección de otras vacantes ofrecidas por la empresa.

Mejorar la redacción.

Aparte, necesitan decir cosas que tengan más importancia.

Les recomiendo revisar el documento que les envíe, donde les coloco la estructura del seminario y la tesis. Hay una parte que dice Contexto del problema. Ahí hay cosas que ya pueden utilizar para el contexto del problema, y que serían un copiar y pegar, y además de las ideas que ustedes agreguen.

**Parte III**

**Propuesta de Trabajo Especial de**

**Grado**

Aquí pueden hacer algo muy similiar al lo que está en el documento de seminario que les pase en PDF.

Era algo como esto:

**Texto**

**Texto**

**Dibujo de la arquitectura de la aplicación**

**Capítulo 8**

En el presente capítulo se menciona <luego decir de que van hablar de forma general> y de forma que lo engranen con el siguiente título (Análisis y propuesta)

**Análisis y Propuesta**

Ejemplo de texto introductorio para luego abordar la situación actual: Como parte del análisis del presente trabajo especial de grado, se proporciona una descripción de diversos escenarios que muchas empresas, viven al momento de seleccionar y contratar personal, descrito a continuación:

**8.1. Situación Actual**

Hoy en día, el éxito de las organizaciones y empresas depende en gran medida de una buena selección de aspirantes que desean aportar sus conocimientos, experiencia y aptitudes para mejorar el funcionamiento y desarrollo de las tareas de la empresa.

La necesidad de reclutar nuevos aspirantes en las empresas, viene dado por diferentes causas como, el requerir personal que contribuya a realizar, de forma eficaz y eficiente, una serie de actividades que contribuyan al logro de diversas áreas de una organización, y por ende al logro de la misión y visión respectivamente, o por debido a factores externos tales como expansión de la empresa, generación de nuevos puestos de trabajo, despidos, entre otros.

El proceso de reclutamiento de personal comienza a raíz de la necesidad que posee la empresa en desarrollar una serie de actividades, en un área determinada, donde se carece de personal que pueda ejecutar, dicha labor, y donde posteriormente, procede a determinar

El nombre de la vacante, las actividades a desempeñar en dicha vacante, porcentaje de dedicación a cada una de dichas actividades, conformando las responsabilidades asociadas a dicha vacante, los requerimientos desde el punto de vista técnico, y de habilidades interpersonales, que debe poseer el candidato que la empresa desea contratar, el horario de trabajo, tipo de contratación entre otros **(LES RECOMIENDO REVISAR LSO PORTALES DE EMPLEO COMO, BUMERAN.COMm, LinkedIn.com, computrabajo, etc, y revisen ejemplos de anuncios para mejorar esta redacción que les coloco de ayuda, para orientarlos.**

Posteriormente la empresa realiza la publicación de un puesto de trabajo en particular, y donde se posteriormente, se inicia un proceso de solicitud de una serie de aspirantes para ocupar una vacante.

Dicho proceso, suele realizarse de forma presencial, donde el aspirante consulta información del puesto y entrega los documentos para su postulación. De esta forma, la empresa debe emplear tiempo en proveer a cada aspirante la información sobre el puesto vacante, y el aspirante debe dirigirse a la empresa a obtener dicha información. posterior a ello, de acuerdo a las necesidades de la empresa, ciertos aspirantes serán seleccionados para continuar con el proceso de reclutamiento, donde se harán evaluaciones, entrevistas para conocer las expectativas del aspirante en la empresa, etc.

Dichos estos procesos consumen recursos (tiempo y costos) para ambos lados del proceso; la empresa suele realizar impresiones de cuestionarios o exámenes lo que genera pérdidas económicas, si el aspirante decide retirarse del proceso, o no es seleccionado para continuar, requiere de mayor personal para poder proveer un feedback a cada aspirante sobre el estado en el proceso de selección en un tiempo suficiente que no genere incertidumbre en el aspirante sobre su selección, y por otro lado, cada aspirante se siente incómodo con las diversas etapas que debe realizar durante el proceso de selección ya que deben solicitar permisos laborales para poder asistir a dichas etapas, todo esto causa una pérdida de dinero en transportes, impresión de los documentos necesarios por la empresa como currículos, certificaciones, títulos, entre otros lo que origina que un candidato abandone el proceso por ser muy lento y costoso.

**8.2. Propuesta de TEG**

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, surge la iniciativa y oportunidad de crear una aplicación web que permita a la empresa, ofrecer información sobre el puesto vacante y al aspirante poder postularse al proceso de selección y tener un seguimiento del mismo.

Se pretende con este trabajo especial de grado crear un sistema conformado por una aplicación web (donde se visualice la información, configurable por la empresa y el aspirante puede subir su información) para apoyar el proceso de reclutamiento y selección de personal de cualquier empresa.

Por una parte, cada empresa podrá configurar el portal de forma que provea a los aspirantes información detallada del puesto vacante, explicar las etapas a efectuarse durante el proceso de selección y proveer feedback a cada aspirante en cada etapa del proceso, y cada aspirante puede postularse subiendo sus datos personales, asi cómo las certificaciones, títulos, etc.

¿Y que beneficios le proporciona a los candidatos?

Por otra parte, la aplicación web, se encarga de capturar la información proporcionada por cada aspirante, y almacenarla utilizando un sistema de manejador de bases de datos. Además de poder analizar y generar información para facilitar a la empresa el proceso de selección.

Lo anteriormente mencionado, permite al aspirante postularse sin la necesidad de realizar gastos en transporte e impresión de documentos y realizar un seguimiento sobre el estado de su solicitud, y permite a la empresa automatizar algunas etapas del proceso de selección y proveer a todos sus aspirantes el estado de su solicitud de forma rápida y contínua.

Sugiero acomodar la redacción, y el orden de las ideas

**8.3. Justificación**

Las empresas requieren de realizar los procesos de evaluación y selección para poder progresar y expandir como negocio y compañía, pero dicho proceso requiere de tiempo y recursos de parte de ambas partes del proceso.

Por lo ante expuesto, surge la necesidad de desarrollar una aplicación Web que permita a las empresas atender a una gran cantidad de candidatos de manera simultánea, y que permita brindar respuesta a los potenciales candidatos, y que a su vez, le permitan a las empresas continuar o descartar a diversos candidatos, de forma rápida y eficiente, y sin originar los inconvenientes descritos.

El uso de un portal configurable por la empresa permite identificar y detallar información acerca de las vacantes o futuras vacantes que existirá, crear y administrar cuestionarios, preguntas y evaluaciones que son actualizables y reutilizables, proveer feedback acerca el estado de cada etapa a cada uno de los aspirantes utilizando medios como correo electrónico; lo que soluciona los problemas de tiempo y costos para la empresa en general.

Por otra parte, el uso de un portal de postulación permite a los aspirantes acceder de forma remota e inmediata (con la única limitación de necesitar acceso a internet) a la información de todas las vacantes disponibles pertenecientes a la empresa y, en el mismo portal, postularse ingresando los datos personales y certificaciones para la evaluación por parte de la empresa. A su vez, el aspirante puede realizar seguimiento sobre el estado de su selección durante todo el proceso, eliminando la incertidumbre causada en los aspirantes al transcurrir una considerable cantidad de tiempo sin recibir respuesta por parte de la empresa.

**Referencias bibliográficas**

Arvelo, A. (2011). *Estudio de factibilidad para la creación de una empresa consultora en optimización industrial.* Tesis de Especialización en Gerencia de Proyectos no publicada*,* Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Blanco, A. (2013). *Formulación y evaluación de Proyectos.* (10ed.).

Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Bracho, k. (2013). *Entrevista a estudiantes de UNEWEB acerca de las observaciones de los los cursos. (J. Sanchez, Entrevistador).* Caracas, Distrito Capital, Venezuela.

Bascarán, E. (2013). *Conceptos básicos contables y financieros*. *Definición del estudio técnico. Herramientas del análisis de sensibilidad.* Apuntes para clases de evaluación de proyectos modalidad presencial. UCAB. Caracas - Venezuela.

*Código de Comercio*. (1955, 26 de Julio). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, Nº 475 [[Extraordinaria]](http://es.wikipedia.org/wiki/Par%C3%A9ntesis" \l "Corchetes_.5B_.5D), Diciembre 26, 1955.

Recuperado el 03 de Noviembre de 2013 de:

http://www.cicpc.gob.ve/files/u1/Codigo\_Civil\_de\_Venezuela.pdf

*Código Civil de Venezuela*. (1982, 6 de Julio). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, Nº 2990*,* Julio 26, 1982*.*

Recuperado el 03 de Noviembre de 2013 de:

http://www.cicpc.gob.ve/files/u1/Codigo\_Civil\_de\_Venezuela.pdf

*Código Orgánico Tributario*. (2001, 17 de Octubre). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Nº 37.305, Julio 17, 2001. Recuperado el 04 de Noviembre de 2013 de:

http://www.cnac.gob.ve/wp-content/uploads/2011/05/Codigo-Organico- Tributario.pdf

Cuerpo de Bomberos del Distrito Capital, (2013). ***Solicitudes para la Certificación de Cumplimiento de Normas Técnicas - C.B.D.C.***

Recuperado el 03 de Noviembre de 2013 desde:

http://www.bomberoscaracas.gov.ve/solicitudes.php

De Alcántara, H. (2013). *Evaluación de proyectos. Trimestre 2013.* Especialización en Gerencia de Proyectos. UCAB. Caracas – Venezuela.

Delgado, D. (2010). *Estudio de factibilidad para la creación de una repostería que permita satisfacer necesidades dietéticas especiales en la ciudad de Guatire del Municipio Zamora*. Tesis de Especialización en Gerencia de Proyectos no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Fidias, A. (2012). El proyecto de investigación. (6ed.) Caracas: EPISTEME.

Hurtado, J. (2012). *El proyecto de Investigación. (*7ed.) *Caracas: Quiron.*

*Ley de Delitos Informáticos*. (2001, 4 de Septiembre). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*,* Nº 37.313, Octubre 30, 2001.

Recuperado el 03 de Noviembre de 2013 de:

<http://fundabit.me.gob.ve/descargas/pdf/LECDI.pdf>

*Ley de Impuesto sobre la Renta*. (2001, 28 de Diciembre). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 36.546 [Extraordinaria[]](http://es.wikipedia.org/wiki/Par%C3%A9ntesis#Corchetes_.5B_.5D), Diciembre 28, 2001.Extraída el 04 de Noviembre de 2013 de:

http://www.seniat.gob.ve/portal/page/portal/SENIAT\_CA/02INFORMACIO N/2.1TRIBUTOS\_INTERNOS/2.1.1NORMATIVA/2.1.1.09NORMATIVA\_I SLR/LEY\_ISLR.pdf

*Ley de Impuesto al Valor Agregado*. (2005, 1 de Septiembre).Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.263 [Extraordinaria[]](http://es.wikipedia.org/wiki/Par%C3%A9ntesis#Corchetes_.5B_.5D), Septiembre 1, 2005. Extraída el 04 de Noviembre de 2013 de:

<http://www.seniat.gob.ve/portal/page/portal/SENIAT_CA/02INFORMACION/2.1>TRIBUTOS\_INTERNOS/2.1.1NORMATIVA/2.1.1.06NORMATIVA\_IVA/LEY\_IVA.pdf

*Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. (2005, 30 de Junio). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Nº 38.326, 2005*,* Julio 26, 2005.

Recuperado el 03 de Noviembre de 2013 de:

<http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopcymat.html>

*Ley Orgánica del Trabajo*. (2012, 30 de Abril). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*,* Nº 8.938 [Extraordinaria[]](http://es.wikipedia.org/wiki/Par%C3%A9ntesis#Corchetes_.5B_.5D), Abril 30,2012*.*

Recuperado el 03 de Noviembre de 2013 de:

<http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/titulo-i/>

*Ley de Propiedad Industrial*. (1955, 2 de Septiembre). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, N° 25.227 [Extraordinaria[]](http://es.wikipedia.org/wiki/Par%C3%A9ntesis#Corchetes_.5B_.5D), Diciembre 10, 1956. Recuperado el 03 de Noviembre de 2013 de:

http://www.sapi.gob.ve/images/stories/contenido/publicaciones/ley\_pi.pdf

*Ley de Reforma Parcial de la Ley de Contrataciones Públicas*.(2010, 20 de Agosto). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 39.503, Septiembre 6, 2010.

Recuperado el 03 de Noviembre de 2013 de:

http://www.snc.gob.ve/document/go\_39503.pdf

Mendoza, L. (2011). *Estudio de factibilidad económica-financiera de la instalación de un centro de estética en el Municipio Sucre. Estado Miranda*. Tesis de Especialización en Gerencia de Proyectos no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Pascual, P. (2010). *Contabilidad: Iniciación Práctica.* (4ed). Valladolid. LEXNOVA.

Pérez, F. (2009). *Estudio de factibilidad para el desarrollo de un Web-Site de ventas de accesorios de audio para carros.* Tesis de Especialización en Gerencia de Proyectos no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

PMI, (2013). *Guía de los Fundamentos para la Dirección de Proyectos. (Guiá del PMBOK).* (5ed). Delaware: Global Standard.

PMI, (2006). *Código de Ética y Conducta Profesional.* Revisado en

http://www.pmi.org/About- Us/Ethics/~/media/PDF/Ethics/ap\_pmicodeofethics\_SPA-Final.ashx

(el 8 de enero de 2014)

Pulido, D. (2010). *Guía de Proyectos de Inversión con enfoque académico.* Ciudad de México: Limusa/Noriega

Ramírez, D. (2012). *Propuesta de emprendimiento de una empresa proveedora de servicios*. Tesis de Especialización en Gerencia de Proyectos no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Ramírez, M. (2011). *Estudio de factibilidad para la apertura de un restaurante en una zona industrial del área metropolitana*. Tesis de Especialización en Gerencia de Proyectos no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Rosillo, J. (2009). *Formulación y Evaluación de Proyectos de inversión para empresas manufactureras y de servicios.* Bogotá: Cengage Learning.

Sampieri, H. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ed.). México: McGraw Hill.

Salavarría, M. (2011). *Estudio de factibilidad del proyecto de ampliación de la oferta de productos metalmecánicos de la empresa FONOMET C.A*. Tesis de Especialización en Gerencia de Proyectos no publicada, Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Sánchez, I. (2010). *Estudio de factibilidad para la instalación de una planta Bolivariano recolectora y procesadora en desechos sólidos (papel) en el Limón los Teques Estado de Miranda*. Tesis de Especialización en Gerencia de no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Universidad Nacional Abierta. (2013). *Educación a Distancia*. Caracas.

Revisado en:

http://www.una.edu.ve/index.php/2012- 05-03-15-37-38/2012-09-19-16- 26-32

Urbina, J. (2010). *Estudio de factibilidad para la construcción de un hotel de categoría tres estrellas en la ciudad de Puerto Ordaz.* Tesis de Especialización en Gerencia de Proyectos no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Valarino, E., Yaber, G. & Cemborain, M. (2010*). Metodología de la investigación. (5 ed.). México: Trillas.*

Valente, M. (2012). *Estudio de factibilidad de la constitución de una empresa de servicios de la salud en la Zona Metropolitana*. Tesis de Especialización en Gerencia de Proyectos no publicada, Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Von Braun, C. (2011). *Estudio de factibilidad para el desarrollo de un portal web de mascotas*. Tesis de Especialización en Gerencia de Proyectos no publicada, Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Zurlent, I. (2012). *Factibilidad de la creación de un servicio médico para empleados de la Clínica Popular de Catia*. Tesis de Especialización en Gerencia de Proyectos no publicada, Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.