

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 evaluación y selección de la Empresa**

**Seminario**

presentado ante la ilustre

Universidad Central de Venezuela

**por los bachilleres**

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

**Luis E. Campos M.**, C.I.: 18.033.084

**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 TEG10

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**

En la actualidad, el éxito de las organizaciones, depende en gran medida de la capacidades y aptitudes de sus recursos humanos, por ello la adecuada selección de aspirantes es esencial para el crecimiento de cualquier empresa, cada año se desperdician recursos humanos, tiempo y materiales en procesos obsoletos de selección, que son ineficientes en el manejo de aspirantes capacitados en búsqueda de oportunidades laborales, por ello que empresas pierden excelentes profesionales o se ven obligados a invertir en procesos convencionales a los que les resulta imposible de manejar el volumen creciente personas.

Esta necesidad de reclutar nuevos aspirantes en las empresas viene dado por diferentes causas como expansión de la empresa, generación de nuevos puestos de trabajo, rotación de personal, un requerimiento o simple necesidad de fuerza laboral, etc. En la mayoría de los casos, estos procesos de selección se realizan de forma presencial con el aspirante, donde se informa del puesto, necesidad o actividad, se comienza con la entrega de documentos, a veces de ambas partes, para la postulación de dicho aspirante. De esta forma, la empresa debe emplear tiempo en proveer a cada aspirante de la información pertinente y el aspirante debe dirigirse a la empresa a obtener dicha información y proveer la suya, posterior a ello, de acuerdo a las necesidades de la empresa, ciertos aspirantes serán seleccionados para continuar con otros procesos para su selección, donde comúnmente se harán evaluaciones, entrevistas para conocer las expectativas del aspirante, conocer su psiquis, etc.

Por estos motivos, se propone el desarrollo de una aplicación web, con una flexibilidad de configuración que permita generar y ofrecer información sobre las diferentes vacantes, que administre la información obtenida de los aspirantes y maneje cada etapa de la selección; de tal modo que genere métricas que la empresa pueda utilizar para tomar mejores decisiones sobre la selección, y a su vez, dar información a los aspirantes, reduciendo los tiempos y costos necesarios para ambos usuarios.

El presente documento sigue la siguiente estructura:

* **Parte I – Introducción:** Sección en la que se expone el problema, la falta de eficiencia de los métodos convencionales de reclutamiento y sus procesos. En resumen, la propuesta para solucionar dichos problemas.
* **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**

**Metodología de gestión de proyectos**

Marco teórico de la metodología de gestión de proyectos PMI

**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 sobre los detalles del puesto a ocupar, utilizando artículos impresos gastando recursos de la empresa que pueden generar pérdidas económicas 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.

**Parte III**

**Propuesta de Trabajo Especial de**

**Grado**

**Capítulo 8**

**Análisis y Propuesta**

**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 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.

Todos estos procesos consumen recursos (tiempo y costo) 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 muestra 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.

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.

**8.3. Justificación**

Todas 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 sobre las vacantes o futuras vacantes que existirá, crear y administrar cuestionarios, preguntas y evaluaciones que son actualizables y reutilizables, proveer feedback sobre 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.

**Bibliografía**