



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN
EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE SOFTWARE

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERA EN SOFTWARE**

FORMA: PROYECTO TECNOLÓGICO

TEMA:

**HERRAMIENTA TECNOLÓGICA PARA LA EVALUACIÓN DE
PERFILES PROFESIONALES EN LA CARRERA DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

AUTORA:

EVELIN ANDREA GUAMBUGUETE RIVERA

DIRECTORA:

ING. GALUTH IRENE GARCÍA CAMACHO

GUARANDA – ECUADOR

2024

TEMA DEL PROYECTO TECNOLÓGICO

HERRAMIENTA TECNOLÓGICA PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES
PROFESIONALES EN LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

DEDICATORIA

Con el corazón lleno de gratitud, dedico esta tesis a quienes han sido mi apoyo incondicional en cada paso de este recorrido.

A mis padres quienes con sacrificio, amor y esfuerzo me dieron la oportunidad de lanzar este sueño. Ser foránea no ha sido fácil. A pesar de la distancia nunca me faltó su guía y su confianza en mí. Gracias por enseñarme a luchar por lo que quiero y por demostrarme que, aunque el camino sea difícil con esfuerzo y perseverancia todo es posible.

A mis hermanas que a pesar de los momentos difíciles siempre estuvieron allí, compartiendo sus palabras de aliento y recordándome que no estaba sola. Gracias por estar presentes sin importar las circunstancias.

A mi novio quien fue refugio en los momentos de angustia y mi motivación en los momentos más pesados. Gracias por la paciencia por cada palabra de aliento por confiar en mí incluso cuando yo misma dudaba.

Y, especialmente a mí misma, por no rendirme por seguir adelante a pesar de los obstáculos por encontrar la fuerza en los momentos más difíciles y por nunca perder la esperanza.

Evelin Andrea Guambuete Rivera

AGRADECIMIENTO

Al culminar esta etapa tan importante de mi vida no puedo dejar de expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que fueron parte de este camino.

A dios por darme la fortaleza y la fe necesaria para continuar incluso en los momentos difíciles.

A mis padres por su entrega y sacrificio. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y perseverancia.

A mi tía por abrirme su hogar y brindarme su compañía. Gracias por el apoyo.

A mi novio por el apoyo incondicional, por ser mi refugio en los momentos difíciles.

A mis sobrinas por ser inspiración en mi vida y recordarme que son su alegría e inocencia que todo esfuerzo vale la pena.

A todas aquellas personas que de una u otra forma aportaron con su apoyo, sus consejos en este proceso.

Y finalmente a mí misma por la resiliencia y la valentía de enfrentar cada reto sin rendirme.

A todos gracias de corazón.

Evelin Andrea Guambuete Rivera

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL
E INFORMÁTICA

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

ING. GALUTH GARCÍA, ING. DANILO BARRENO E ING. ERIKA CAHUASQUI, en su orden Directora y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular “HERRAMIENTA TECNOLÓGICA PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES EN LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO” desarrollado por la señorita EVELIN ANDREA GUAMBUGUETE RIVERA.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la carrera SOFTWARE, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

Guaranda, 07 del 04 del 2025



GALUTH IRENE GARCIA
GARCIA

ING. GALUTH GARCÍA
Directora



DANILO GIOVANNY
BARRENO NARANJO

ING. DANILO BARRENO
Par Académico



ERIKA IRISCILA
CAHUASQUI MOLINA

ING. ERIKA CAHUASQUI
Par Académico

DERECHOS DE AUTOR



**BIBLIOTECA
GENERAL**

DERECHOS DE AUTOR

Yo **Evelin Andrea Guambuguete Rivera** portadora de la Cédula de Identidad No **1754219101** en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **Herramienta Tecnológica para la Evaluación de Perfiles Profesionales en la carrera de Gestión del Talento Humano**, modalidad **Trabajo de Integración Curricular**, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

La autora declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Evelin Andrea Guambuguete Rivera', with a horizontal line underneath it.

Evelin Andrea Guambuguete Rivera
C.I.: 1754219101

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| TEMA DEL PROYECTO TECNOLÓGICO | i |
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| CERTIFICADO DE VALIDACIÓN | iv |
| DERECHOS DE AUTOR | v |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | ix |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| RESUMEN | 3 |
| ABSTRACT..... | 4 |
| CAPÍTULO I | 5 |
| FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO..... | 5 |
| 1.1. TEMA..... | 5 |
| 1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA | 5 |
| 1.3. JUSTIFICACIÓN..... | 6 |
| 1.4. OBJETIVOS..... | 7 |
| GENERAL..... | 7 |
| ESPECÍFICOS..... | 7 |
| CAPÍTULO II..... | 8 |
| MARCO TEÓRICO..... | 8 |
| 2.1. ANTECEDENTES | 8 |
| 2.2. CIENTÍFICO..... | 9 |
| 2.2.1. HISTORIA DE INGENIERÍA DEL SOFTWARE..... | 9 |
| 2.2.2. HISTORIA DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL | 10 |
| Primera Revolución Industrial (1760-1850) | 10 |
| Segunda Revolución Industrial (1870-1914) | 12 |
| 2.2.3. ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS DE TAYLOR..... | 13 |
| Métodos de Estudio..... | 13 |
| 2.3. CONCEPTUAL..... | 13 |
| 2.4. LEGAL..... | 14 |
| 2.5. GEOREFERENCIAL..... | 17 |
| CAPÍTULO III..... | 18 |
| METODOLOGÍA..... | 18 |

| | | |
|------------------------------|---|----|
| 3.1. | METODOLOGÍA DE DESARROLLO DE SOFTWARE | 18 |
| 3.2. | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS | 20 |
| CAPÍTULO IV..... | | 21 |
| INGENIERÍA DEL PROYECTO..... | | 21 |
| 4.1. | ANÁLISIS | 21 |
| 4.1.1. | ESPECIFICACIÓN DE REQUERIMIENTOS DE SOFTWARE..... | 21 |
| 4.1.1.1. | INTRODUCCIÓN | 21 |
| 4.1.1.2. | ALCANCE DEL PRODUCTO | 21 |
| 4.1.1.3. | DEFINICIONES, ACRÓNICOS Y ABREVIATURAS | 22 |
| 4.1.1.4. | REFERENCIAS..... | 22 |
| 4.1.2. | DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PRODUCTO | 23 |
| 4.1.2.1. | PERSPECTIVA DEL PRODUCTO..... | 23 |
| 4.1.2.2. | FUNCIONES DEL PRODUCTO..... | 23 |
| 4.1.2.3. | CARACTERÍSTICAS DE LOS USUARIOS | 24 |
| 4.1.2.4. | RESTRICCIONES GENERALES | 24 |
| 4.1.3. | REQUERIMIENTOS DE USUARIO | 25 |
| 4.1.3.1. | REQUERIMIENTOS FUNCIONALES..... | 25 |
| 4.1.3.2. | REQUERIMIENTOS NO FUNCIONALES (IEEE 830)..... | 31 |
| 4.2. | DISEÑO..... | 32 |
| 4.2.1. | ARQUITECTURA DEL SOFTWARE..... | 32 |
| 4.2.2. | DIAGRAMAS | 34 |
| 4.2.2.1. | DIAGRAMA DE CASO DE USO | 34 |
| 4.2.2.2. | Diagrama Entidad Relación | 37 |
| 4.2.3. | DISEÑO DE LA INTERFAZ..... | 39 |
| 4.2.3.1. | LOGO DEL SISTEMA | 39 |
| 4.2.3.2. | PALETA DE COLORES..... | 39 |
| 4.2.3.3. | PATRÓN DE NAVEGACIÓN..... | 40 |
| 4.2.3.4. | Interfaz de Pantallas..... | 41 |
| 4.3. | PROGRAMACIÓN | 48 |
| 4.3.1. | DEFINICIÓN DEL OBJETIVO | 48 |
| 4.3.2. | ANÁLISIS DEL PROBLEMA | 48 |
| 4.3.3. | DISEÑO DEL ALGORITMO..... | 49 |
| 4.4. | PRUEBAS | 52 |
| 4.4.1. | ANÁLISIS DE REQUISITOS | 52 |

| | |
|---|----|
| 4.4.2. PLANIFICACIÓN DE PRUEBAS | 52 |
| 4.4.3. DISEÑO Y DESARROLLO DE CASOS DE PRUEBA | 52 |
| 4.4.4. CONFIGURACIÓN DEL ENTORNO DE PRUEBA | 56 |
| 4.4.5. EJECUCIÓN DE LA PRUEBA..... | 56 |
| 4.4.6. PRUEBA DE CIERRE..... | 57 |
| CONCLUSIONES | 57 |
| RECOMENDACIONES..... | 58 |
| BIBLIOGRAFÍA | 59 |
| ANEXOS | 62 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Dirección Campus de la Extensión San Miguel | 17 |
| Figura 2. Vistas 4+1 | 33 |
| Figura 3. Caso de Uso – Rol empresa | 34 |
| Figura 4. Caso de Uso – Rol candidato..... | 35 |
| Figura 5. Diagrama secuencia – Empresa | 36 |
| Figura 6. Diagrama secuencia – Candidato..... | 37 |
| Figura 7. Diagrama Entidad-Relación..... | 37 |
| Figura 8. Logo de “SELECCIÓN GTH” | 39 |
| Figura 9. Paleta de Colores del sistema “SELECCIÓN GTH” | 39 |
| Figura 10. Patrón de Navegación – Sistema “SELECCIÓN GTH”..... | 40 |
| Figura 11. Inicio de SELECCIÓN GTH | 41 |
| Figura 12. Iniciar sesión – Rol Candidato..... | 41 |
| Figura 13. Interfaz Registro – Rol Candidato | 42 |
| Figura 14. Visualización de opciones – Rol Candidato | 42 |
| Figura 15. Hoja de vida - Candidato | 43 |
| Figura 16. Postulaciones– Candidato | 43 |
| Figura 17. Iniciar sesión – Rol Empresa | 44 |
| Figura 18. Interfaz Registro – Rol Empresa..... | 44 |
| Figura 19. Visualización de opciones – Empresa | 45 |
| Figura 20. Gestión de perfil - Empresa | 45 |
| Figura 21. Gestión vacantes – Empresa | 46 |
| Figura 22. Visualización de postulantes..... | 46 |
| Figura 23. Proceso de selección - Pruebas Psicométricas | 47 |
| Figura 24. Proceso de selección - Pruebas Técnicas..... | 47 |
| Figura 25. Procesos de selección - Entrevista | 48 |
| Figura 26. Tabulación – Pregunta 1 | 66 |
| Figura 27. Tabulación – Pregunta 2 | 67 |
| Figura 28. Tabulación – Pregunta 3 | 68 |
| Figura 29. Tabulación – Pregunta 4 | 69 |
| Figura 30. Tabulación – Pregunta 5 | 70 |
| Figura 31. Tabulación – Pregunta 6 | 71 |
| Figura 32. Tabulación – Pregunta 7 | 72 |
| Figura 33. Tabulación – Pregunta 8 | 73 |
| Figura 34. Tabulación – Pregunta 9 | 74 |

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la evaluación de perfiles profesionales es fundamental en el ámbito de Gestión del Talento Humano, donde seleccionar a los candidatos más adecuados para cada puesto es clave para el éxito organizacional. En la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar se ha identificado la necesidad de contar con una herramienta específica que permita evaluar de manera eficaz las competencias de los futuros profesionales.

El objetivo de este proyecto fue desarrollar una herramienta que permita optimizar la preparación de los estudiantes alineándola con las demandas del mercado laboral. Así como también, proporcionar un recurso didáctico innovador para los docentes que aporte a la calidad de la enseñanza y asegure una formación más integral.

Se empleó la metodología ágil Scrum, debido a su enfoque iterativo y flexible. Este marco de trabajo permitió organizar el desarrollo en ciclos iterativos denominados sprints de no más de 30 días, lo que permitió que el producto se ajuste satisfactoriamente a los requerimientos funcionales y no funcionales acordados con el cliente.

El capítulo I, describe el problema identificado en la carrera de Gestión del Talento Humano, resaltando la necesidad de implementar una herramienta tecnológica para la evaluación de perfiles profesionales; la justificación se centra en la importancia de preparar a los estudiantes con herramientas que permitan aplicar su conocimiento teórico en un entorno práctico para incrementar sus competitividad y habilidades en el campo laboral; se establece los objetivos del proyecto, tanto general como específicos.

En el capítulo II, se abordan los conceptos clave que sustentan el desarrollo proyecto basándose en las aportaciones de diversos autores, facilitando una buena comprensión del proceso de desarrollo de la herramienta. Además, se trata la parte legal incluyendo una revisión de la normativa que garantiza la viabilidad del desarrollo e implementación de la herramienta.

El capítulo III, describe la metodología con la que se trabajó para el desarrollo de la herramienta software. También, describe las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, que en este caso fueron la encuesta a los docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano.

En el capítulo IV se presentan los resultados del desarrollo incluyendo el diseño del sistema sus funcionalidades implementadas y los resultados de las pruebas realizadas. También se muestran las interfaces principales del sistema.

RESUMEN

Se desarrolló una herramienta tecnológica para la evaluación de perfiles profesionales en la carrera de Gestión del Talento Humano con el fin de fortalecer la formación académica de los estudiantes y mejorar su competitividad en el mercado laboral. Para ello se empleó la metodología ágil Scrum permitiendo un desarrollo iterativo y flexible del desarrollo. Esa metodología facilitó la adaptación del sistema conforme a las necesidades de los usuarios.

Se identificaron y documentaron los requerimientos funcionales y no funcionales que optimizaron la experiencia del usuario. Entre las funcionalidades clave de la herramienta como la gestión de hojas de vida, la publicación de vacantes por parte de las empresas, postulación y la evaluación de postulación en función de criterios establecidos como instrucción formal, experiencia y capacitaciones. Estas funcionalidades fueron desarrolladas para brindar una experiencia más eficiente y sencilla.

El resultado final fue un sistema eficiente e intuitivo, que facilita la adquisición de competencias prácticas en los estudiantes y contribuye a cerrar la brecha entre la teoría y la práctica, mejorando la preparación de los estudiantes para el mercado laboral. Se recomienda su implementación en la carrera de Gestión del Talento Humano para fortalecer el aprendizaje y optimizar la formación de los futuros profesionales.

Palabras clave: Evaluación de perfiles, Gestión del Talento Humano, Herramienta Tecnológica, Metodología Scrum

ABSTRACT

A technological tool was developed for the evaluation of professional profiles in the human talent management career in order to strengthen the academic training of students and improve their competitiveness in the labor market. For this purpose, the agile Scrum methodology was used, allowing an iterative and flexible development.

This methodology facilitated the adaptation of the system according to the needs of the users. Functional and non-functional requirements were identified and documented to optimize the user experience. Among the key functionalities of the tool are resume management, job posting by companies, application evaluation based on established criteria such as formal education, experience, and training. These functionalities were developed to provide a more efficient and user-friendly experience.

The end result was an efficient and intuitive system, which facilitates the acquisition of practical skills in students and contributes to closing the gap between theory and practice, improving students' preparation for the labor market. Its implementation is recommended in the Human Talent Management career to strengthen learning and optimize the training of future professionals.

Key words: Profile evaluation, Human Talent Management, Technological Tool, Scrum Methodology.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. TEMA

HERRAMIENTA TECNOLÓGICA PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES EN LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO

1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la carrera de Gestión del Talento Humano, se identificó una carencia significativa en cuanto a la disponibilidad y uso de aplicativos o herramientas especializadas que permitan simular la evaluación de perfiles profesionales. Esta situación plantea un desafío importante para los estudiantes y docentes, quienes se ven limitados en su capacidad para llevar a la práctica el proceso de selección de personal de manera eficiente y efectiva.

La ausencia de estas herramientas generaba las siguientes problemáticas:

- Brecha entre la formación académica y las demandas del mercado laboral actual.
- Dificultad para que los estudiantes desarrollen competencias prácticas en evaluación y selección de personal.
- Menor competitividad de los graduados frente a profesionales de otras instituciones que sí cuentan con experiencia en el uso de este tipo de herramientas.
- Procesos de selección menos efectivos y más propensos a errores cuando los estudiantes se incorporan al campo laboral.
- Limitación en la capacidad de los estudiantes para analizar y evaluar perfiles de manera objetiva y estandarizada.

1.3. JUSTIFICACIÓN

Actualmente, la gestión de talento humano dentro de las instituciones juega un papel muy importante, sobre todo durante el proceso de contratación de personal; en donde la selección adecuada del recurso humano que prestará sus servicios debe llevarse de manera eficiente y efectiva.

En ese sentido, es fundamental que los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano desarrollen habilidades y competencias prácticas necesarias para evaluar perfiles de manera objetiva y estandarizada, que les permita estar acorde a las exigencias del mercado laboral.

La implementación de una herramienta tecnológica para la evaluación de perfiles profesionales en la carrera de Gestión del Talento Humano aportó para una formación más ajustada a las necesidades actuales del sector, cerrando así la brecha existente entre la academia y las demandas del mercado laboral.

Esta herramienta proporcionó a los estudiantes y profesores un ambiente controlado para que lleven a la práctica la evaluación y selección de personal, asegurando que los futuros profesionales no solo adquieran conocimientos teóricos, sino también habilidades prácticas directamente aplicables en su campo laboral alineadas al resultado de aprendizaje relacionado con el manejo de modelos y protocolos, el cual menciona que el futuro profesional será capaz de utilizar herramientas de equipos y software apropiados para la planificación y toma decisiones en la gestión del talento humano. (Proyecto de la carrera de Gestión del Talento del Humano, 2019).

Finalmente, esta propuesta contribuye a la línea de investigación Ingeniería de Software, Redes y Telecomunicaciones en la sublínea Diseño e implementación de sistemas de información, de la carrera de Software.

1.4. OBJETIVOS

GENERAL

- Desarrollar una herramienta tecnológica para la Evaluación de Perfiles Profesionales en la Carrera de Gestión del Talento Humano.

ESPECÍFICOS

- Identificar los requerimientos funcionales y no funcionales que permitan la creación adecuada de la herramienta informática para la evaluación de perfiles profesionales, acorde a las necesidades de los docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano.
- Diseñar la arquitectura general y la interfaz del sistema acorde a los requerimientos definidos.
- Aplicar cada una de las etapas de la metodología ágil Scrum en el desarrollo del aplicativo para la evaluación de perfiles profesionales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Según (Cañón, 2020) En su tesis de grado “Importancia de la Gestión Tecnológica en procesos de selección de personal en una organización” la selección de personal es un proceso básico de la gestión del talento humano, que pretende elegir el mejor candidato para ocupar una vacante de la organización. Con el paso del tiempo, la revolución de la información y los cambios tecnológicos constantes que se viven actualmente el proceso de selección de personal exige que se busquen formas de innovación que brinde a las organizaciones ventajas competitivas reales y cuantificables. Precisamente la gestión tecnológica brinda herramientas que permiten el análisis exhaustivo de los requisitos y competencias para la selección de personal, estas herramientas van desde el uso del internet, desarrollos web especializados hasta inteligencia artificial.

Según, (Benavides, 2017) en su tesis de grado “Las Herramientas Tecnológicas y su contribución en los procesos de selección del talento humano” analiza el uso de herramientas destacando su impacto en la gestión humana y en las organizaciones. Se debe aprovechar este avance tecnológico que está a favor para así optimizar tiempos y costos realizando un proceso más confiable y seguro, con estos avances se puede descubrir las aptitudes de cada uno de los futuros colaboradores y perfilarlos ayudándoles a que se proyecten en lo que realmente están capacitados para realizar. Sin embargo, se resalta la importancia de seleccionar la herramienta adecuada según el perfil buscado, ya que los procesos varían según el puesto. Finalmente, se concluye que el capital humano es el recurso más valioso de las empresas.

El desarrollo organizacional permite la eficiencia y eficacia de las empresas, la clave para que este proceso sea exitoso está en la participación de las personas que conforman la organización, sin importar su rol y el cargo que desempeñe. El

resultado de un adecuado desarrollo organizacional tendrá un avance considerable en cuanto se genere la motivación, la creatividad, la productividad, el sentido de pertenencia en sus colaboradores, logrando el uso adecuado del capital humano y de las herramientas tecnológicas, lo que contribuirá a generar ventajas competitivas que permita el aumento de los beneficios de toda la organización. (Urueña & Moreno, 2020)

El presente proyecto de investigación “Estrategia Tecnológica para la selección de personal en las pequeñas empresas textiles de la provincia de Tungurahua” /5 tiene como objetivo desarrollar una estrategia tecnológica en la selección de personal que se convierta en una guía para las pequeñas empresas textiles y también promover la utilización de herramientas tecnológicas en mencionada área. La investigación evidencia el desconocimiento de las ventajas de este tipo de herramientas y la falta de un correcto proceso de selección de personal. (Vásquez, 2017)

Al analizar los antecedentes, se observa que los estudios destacan la importancia de las herramientas tecnológicas en los procesos de selección de personal, pero no se enfocan en la creación de una herramienta específica para este propósito. La mayoría de las investigaciones resaltan las ventajas generales de estas tecnologías, como la optimización de tiempos y costos, pero no abordan cómo crear una solución que ayude a evaluar de manera efectiva los perfiles profesionales. Esto evidencia la oportunidad de desarrollar una herramienta especializada que satisfaga estas necesidades.

2.2. CIENTÍFICO

2.2.1. HISTORIA DE INGENIERÍA DEL SOFTWARE

Originalmente, el software era un producto gratuito que se incluía al comprar hardware y fue desarrollado principalmente por las compañías fabricantes del hardware. Algunas compañías desarrollaban software personalizados, pero no existía el concepto de software empaquetado como producto. El desarrollo de software no se gestionaba según una planificación y era prácticamente imposible

predecir los costos y el tiempo de desarrollo. Pero ya se aplicaban algunas técnicas de reutilización, como la programación modular.

El término ingeniería del software comenzó a utilizarse a finales de la década de los años cincuenta, pero el punto de inflexión que lo convirtió en un término usado globalmente fue en octubre de 1968 en una conferencia del comité científico de la OTAN que definió formalmente el término ingeniería del software.

La conferencia de la OTAN se llevó a cabo porque el software estaba adquiriendo cada vez más importancia económica y social. Sin embargo, en la misma conferencia se reveló que el desarrollo de software estaba muy lejos de alcanzar los niveles de calidad, productividad y costos previstos lo que se denominó crisis del software.

La crisis consistía en que el proyecto costo mucho más de lo esperado no se completó en el plazo previsto fue de mala calidad y no se cumplió con los requisitos debido a la dificultad de escribir un software preciso, entendible y verificable.

(Miquel & Martos, s. f.)

2.2.2. HISTORIA DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

La Revolución Industrial fue un proceso de cambio radical que transformó la economía, la sociedad y la tecnología principalmente en Europa y América del Norte desde finales del siglo XVIII hasta principios del siglo XIX. Este periodo marcó la transición de una economía basada en la agricultura y la artesanía a una dominada por la industria y la producción en masa. Este fenómeno se puede dividir en dos etapas principales: la Primera Revolución Industrial (aproximadamente 1760-1850) y la Segunda Revolución Industrial (1850-1914).

Primera Revolución Industrial (1760-1850)

La Revolución comenzó en Gran Bretaña en la segunda mitad del siglo XVIII, en parte debido a su riqueza en recursos naturales como el carbón y el hierro, y su expansión colonial que le proporcionaba materias primas y mercados para sus productos.

Innovaciones clave

- **Máquina de vapor:** Desarrollada por James Watt, fue una de las tecnologías más importantes permitiendo el uso de energía en fábricas y transporte.
- **Industria textil:** Fue mecanizada por inventos como el "Spinning Jenny" y el "Telar Mecánico" que aceleró la producción de textiles y prendas de vestir.
- **Minería y metalurgia:** El carbón era esencial para alimentar las fábricas y la producción de hierro que se convirtió en el material principal para construcción de maquinaria, herramientas y estructuras. (Galbiatti, s. f.)

Impacto social

- Migraciones masivas de la población de las zonas rurales a las ciudades a medida que las fábricas necesitaban mano de obra. Esto provocó un rápido desarrollo urbano y la aparición de nuevos problemas sociales, como la sobrepoblación, malas condiciones laborales y la falta de derechos de los trabajadores.
- La creación de una clase obrera que vivía en condiciones difíciles condujo al surgimiento del movimiento obrero.

Características

- **Fábricas:** Nacieron como centros de producción donde se empleaba a muchos trabajadores creando una nueva clase social: el proletariado, frente a la burguesía, dueños de los medios de producción.
- **Transporte:** La creación de ferrocarriles y barcos de vapor revolucionó el transporte de mercancías y personas acortando distancias

Segunda Revolución Industrial (1870-1914)

Este periodo estuvo marcado por el surgimiento de nuevas fuentes de energía como la electricidad y el petróleo y por la expansión de industrias como la química, el acero y la automoción. (Kiss, 2024)

Innovaciones clave

- **Electricidad:** Permitió la iluminación de fábricas y hogares, así como nuevas formas de transporte y comunicación como el teléfono y el telégrafo.
- **Acero y petróleo:** El proceso Bessemer hizo posible la producción masiva de acero, un material esencial para la construcción de rascacielos, puentes y ferrocarriles. El petróleo se ha convertido en una fuente crucial de combustible para motores.
- **Automóviles y transporte:** Inventos como el automóvil (Henry Ford) y el avión (hermanos Wright) revolucionaron el transporte personal y comercial. *(Tema 3 La Revolución Industrial | encuentratuhistoria, s. f.)*

Impacto social

- **Aceleración del crecimiento urbano:** Las ciudades más grandes crecieron aún más y la globalización del comercio y la economía se expandió gracias a los avances en transporte y comunicación.
- **Condiciones laborales y movimientos sociales:** Se intensificaron las luchas de los trabajadores por mejores condiciones lo que llevó a reformas laborales y la creación de sindicatos.

Características

- **Diversificación industrial:** Aumentó la producción en sectores como el automotriz, químico y eléctrico.
- **Movimientos sociales:** Surgieron ideologías políticas como el socialismo y el sindicalismo en respuesta al desempleo. (Predictiva21, 2020)

2.2.3. ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS DE TAYLOR

Taylor comenzó sus estudios en la década de 1880, cuando sugirió que los gerentes deberían planificar el trabajo de cada empleado y establecer tiempos estándar basados en sus observaciones. Su enfoque inicial fue seguido y ampliado por Frank y Lillian Gilbreth, quienes introdujeron el concepto de "Therbligs", una clasificación de 17 movimientos fundamentales utilizados en las tareas laborales.

Con el tiempo, el Estudio de Tiempos y Movimientos se ha consolidado como una herramienta esencial en la ingeniería industrial aplicándose ampliamente en fábricas y talleres para mejorar la eficiencia operativa. (López, 2020)

Los principales objetivos del Estudio de Tiempos y Movimientos son los siguientes:

- **Medir el Trabajo:** Identificar los tiempos asociados a las tareas laborales.
- **Reducir Costos:** Minimizar el tiempo perdido y optimizar la utilización de recursos.
- **Estandarizar Métodos:** Crear procedimientos estandarizados para la ejecución de tareas, lo que facilita la capacitación de nuevos empleados y mejora la calidad del trabajo. (3.1 Estudio de tiempos y movimientos, s. f.)

Métodos de Estudio

Existen dos métodos principales para realizar un estudio de tiempos:

- **Método Continuo:** El cronómetro se mantiene en funcionamiento durante todo el estudio, registrando los tiempos al final de cada operación sin detenerse.
- **Método de Regresos a Cero:** El cronómetro se reinicia a cero después de cada operación, lo que permite medir cada parte del trabajo individualmente. (Parra et al., 2020)

2.3. CONCEPTUAL

Gestión del talento humano: Es el proceso de atraer, desarrollar y retener a los mejores empleados para lograr los objetivos organizacionales. En pocas palabras, se trata de gestionar el capital humano de una empresa de manera estratégica. (Vive UNIR, 2021)

Reclutamiento personal: Proceso mediante el cual una organización trata de detectar empleados potenciales que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo y atraerlos en número suficiente para que sea posible una posterior selección de algunos de ellos, en función de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos. (Bretones, F. D & Rodríguez, A., 2008)

Selección de personal: Es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado. (Chiavenato, 2009)

2.4. LEGAL

2.4.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008

Artículo 228.- El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora.

Artículo 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

2.4.2. LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)

Artículo 52.- Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de 2 de 35 Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucionales.

Artículo 54.- El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.

2.4.3. REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

Art. 176.- Del subsistema de selección de personal. - El subsistema de reclutamiento y selección de personal es el proceso técnico mediante el cual se define y selecciona a la o el aspirante idóneo, que cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto en el servicio público a través del concurso de méritos y oposición correspondiente.

Art. 177.- Principios del subsistema. - El subsistema de reclutamiento y selección de personal se sustentará en los siguientes principios:

a) Legalidad. - De acuerdo con lo que dispone la Constitución de la República, en su artículo 228, y la LOSEP en sus artículos 65, 66 y 68, el ingreso al sector público, el ascenso y la promoción en la carrera se realizarán mediante concurso de méritos y oposición;

b) Transparencia. - La aplicación de métodos y procedimientos para seleccionar el talento humano competente, responderá a un tratamiento técnico, transparente, objetivo e imparcial para todos los aspirantes a desempeñar un puesto público;

- c) Credibilidad. - El proceso selectivo se ajustará a la observancia de políticas, normas, procedimientos, métodos y técnicas preestablecidas que den confianza y seguridad en su aplicación, obtención y verificación de resultados;
- d) Igualdad. - La aplicación del proceso selectivo en condiciones de igualdad para las y los aspirantes y en función de los requisitos de los puestos;
- e) Inserción y equidad. - Contempla acciones afirmativas para precautelar la equidad de género, la inserción y el acceso de las personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, de las comunidades, pueblos y nacionalidades y de migrantes ecuatorianos en el exterior que hayan prestado servicios con anterioridad en el servicio público, a un puesto público; y,
- f) Difusión. - La difusión en la convocatoria y conocimiento, en las normas del concurso de méritos y oposición y su respectivo procedimiento y resultados.

Art. 178.- Normativa de reclutamiento y selección. - Sobre la base de las políticas, normas e instrumentos técnicos de aplicación obligatoria para los puestos de carrera en el servicio público, emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, las UATH aplicarán los mecanismos técnicos que permitan la obligatoria, correcta y eficiente administración del subsistema de reclutamiento y selección de personal.

Art. 179.- Etapas del subsistema de reclutamiento y selección. - El subsistema de reclutamiento y selección de personal se fundamenta en los concursos públicos de méritos y oposición, que comprenden la preparación del proceso de reclutamiento, la convocatoria, evaluación y selección, expedición del nombramiento y la etapa posterior de inducción.

2.4.4. ACUERDO MINISTERIAL NRO. MDT-2022-180

NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Art. 3.- Plataforma Tecnológica de Selección de Personal del Ministerio del Trabajo. - Los procesos de selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público, según el ámbito de esta norma, deberán realizarse obligatoriamente a través de concursos de méritos y oposición, utilizando para el

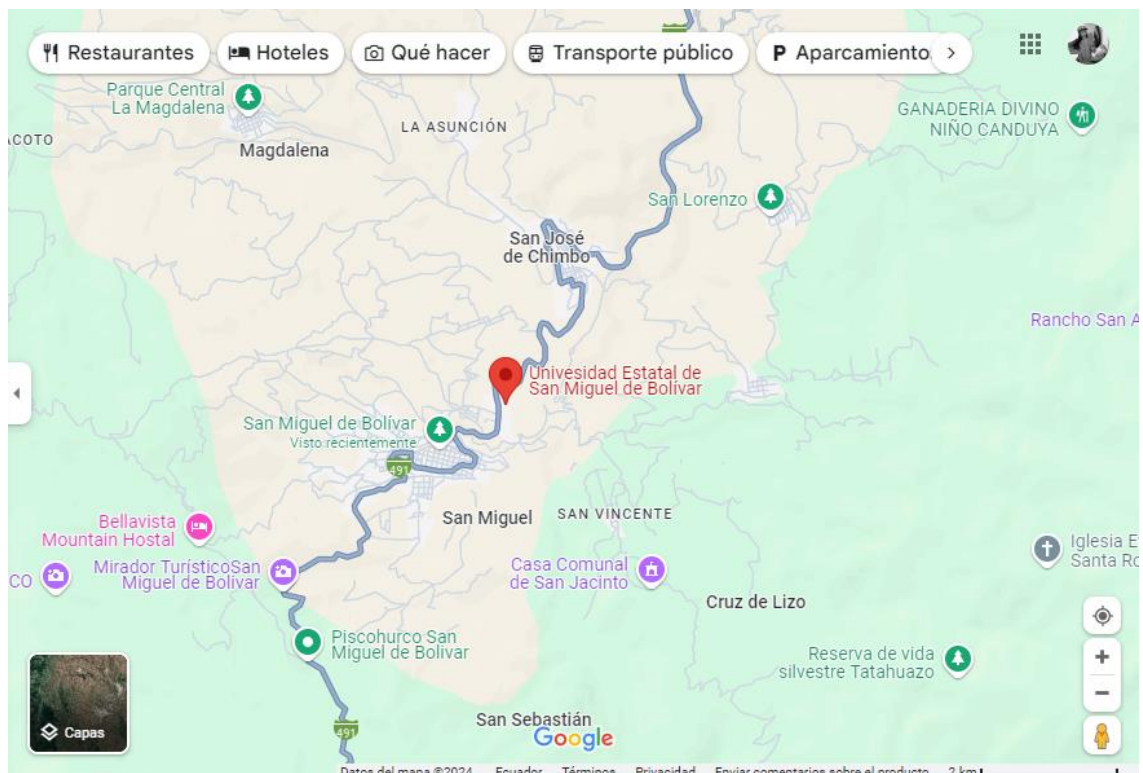
efecto la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo como único medio válido para la ejecución de este proceso.

El Ministerio del Trabajo mantendrá disponible la plataforma en mención para su utilización en los procesos reglados en esta norma. El Ministerio del Trabajo brindará asistencia técnica para la ejecución de los concursos de méritos y oposición de las entidades que se encuentran en el ámbito de aplicación de esta normativa. Toda notificación generada por medio de la plataforma tecnológica será considerada como notificación formal.

2.5. GEOREFERENCIAL

El presente trabajo se realizó en la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, la cual funciona en el campus de la extensión San Miguel, ubicado en la Av. General José Gallardo Román y Cesar Jácome, provincia Bolívar.

Figura 1. Dirección Campus de la Extensión San Miguel



Fuente: Google Maps.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. METODOLOGÍA DE DESARROLLO DE SOFTWARE

Para el desarrollo de este proyecto, se empleó la metodología ágil “Scrum”, debido a su enfoque iterativo y flexible adaptándose a las necesidades del proyecto. Esta metodología divide el trabajo en etapas o sprints, lo que permitió gestionar el tiempo de manera eficiente.

Etapas 1: Planificación Inicial

Sprint 0: En esta etapa se definieron los elementos clave para guiar el desarrollo del sistema

- **Visión del producto**

Crear una herramienta tecnológica para la evaluación de perfiles profesionales en la carrera de gestión del talento humano

- **Definición del producto backlog**

Se identificaron las historias de usuario:

- Como candidatos quiero registrarme en la plataforma para acceder a las vacantes disponibles.
- Como empresa quiero publicar vacantes especificando requisitos.

Etapas 2: Ejecución del proyecto

Sprint 1: registro y autenticación

Objetivo: Implementar el registro y autenticación de usuarios

Actividades

- Crear interfaces para el registro y login
- Implementar roles de usuario (candidato, empresa)
- Validar credenciales y redirigir a la página correspondiente

Sprint 2: Gestión de hojas de vida

Objetivo: Permitir a los candidatos crear y actualizar su hoja de vida

Actividades:

- Diseñar un formulario para la hoja de vida
- Implementar validaciones y guardar datos en la base de datos

Sprint 3: Publicar vacantes

Objetivo: Permitir a las empresas gestionar vacantes laborales

Actividades:

- Diseñar la interfaz para la creación y edición de vacantes
- Implementar filtros de búsqueda por experiencia, instrucción formal, etc.

Sprint 4: Postulación y Evaluación

Objetivo: Facilitar a los candidatos la postulación y a las empresas la evaluación de postulantes

Actividades:

- Implementar la funcionalidad de postulaciones con notificaciones automáticas
- Desarrollar un módulo de evaluación para empresas con criterios predefinidos (experiencia, instrucción formal y capacitaciones)

Etapa 3: Cierre del proyecto

Sprint final

- Realizar pruebas funcionales y de usuario en todos los módulos
- Corregir errores y ajustar funcionalidades según el feedback.

3.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Para la adquisición de requerimientos del software se aplicó la siguiente técnica:

- Encuesta: Dentro de esta técnica el instrumento de recopilación de datos consistió en un cuestionario con preguntas cerradas, dirigido a tres docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano que imparten asignaturas relacionadas con el proceso de evaluación de perfiles profesionales.

CAPÍTULO IV

INGENIERÍA DEL PROYECTO

4.1.ANÁLISIS

4.1.1. ESPECIFICACIÓN DE REQUERIMIENTOS DE SOFTWARE

4.1.1.1. INTRODUCCIÓN

En este apartado se busca describir de manera clara los requisitos y objetivos que guiaron el desarrollo de la herramienta tecnológica. El sistema denominado “SELECCIÓN GTH” permite simular un escenario práctico del proceso de selección de personal, lo que contribuye a la formación práctica de los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano.

4.1.1.2.ALCANCE DEL PRODUCTO

La herramienta tecnológica para la evaluación de perfiles profesionales en la carrera de Gestión del Talento Humano está diseñada como un sistema interactivo que permite a los usuarios realizar diversas acciones según su rol facilitando el proceso de evaluación y selección. Las principales funciones que proporciona la aplicación se detallan a continuación:

Candidatos:

- Registrarse en la plataforma, para acceder a sus funcionalidades.
- Completar y actualizar su perfil profesional donde incluirá información como datos personales, instrucción formal, experiencia, capacitaciones, entre otros.
- Buscar y postularse a las vacantes publicadas, filtrando por criterios como ubicación, tipo de contrato, nivel de instrucción, entre otras.
- Recibir notificaciones sobre el estado de sus postulaciones (Cumple o No cumple con los requisitos) y sobre las entrevistas que se le hayan programado.

Empresa:

- Registrar en la plataforma y gestionar el perfil de la empresa.
- Crear y publicar vacantes laborales, especificando requisitos como experiencia, salario, tipo de contrato, entre otros.
- Visualizar a los candidatos que se han postulado a las vacantes, realizar evaluaciones iniciales de cumplimiento de requisitos y notificar a los postulantes.
- Gestionar las fases del proceso de selección de resultados de pruebas técnicas y psicométricas realizadas externamente.
- Programar entrevistas y notificar a los candidatos seleccionados.

Los principales beneficiarios de esta herramienta son los estudiantes quienes podrán perfeccionar sus competencias referentes al proceso de selección de perfiles profesionales en un escenario más realista y práctico. También, el beneficio es para los docentes al contar con una herramienta que permita poner en práctica la teoría y afianzar los conocimientos de los estudiantes.

4.1.1.3.DEFINICIONES, ACRÓNICOS Y ABREVIATURAS

RF: Requerimiento funcional

RNF: Requerimiento no funcional

HTTP: Protocolo de Transferencia de Hipertexto en español

Hoja de vida: Es un documento físico o digital que recoge toda la información personal, educativa y laboral que se ha acumulado durante todos los años. (Trujillo, 2022)

4.1.1.4.REFERENCIAS

- Trujillo, P. (2022, mayo 7). *Qué es una Hoja de Vida: Definición, Ejemplos y Formatos*. Hoja de Vida. <https://www.hoja-de-vida.co/consejos/hoja-de-vida/que-es-una-hoja-de-vida/>

4.1.2. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PRODUCTO

4.1.2.1.PERSPECTIVA DEL PRODUCTO

La herramienta tecnológica para la evaluación de perfiles profesionales en la carrera de Gestión del Talento Humano ha sido diseñada utilizando herramientas de desarrollo de software que aseguran su funcionamiento en navegadores con un diseño responsivo.

El sistema tiene como objetivo proporcionar un entorno eficiente e iterativo permitiendo a los estudiantes practicar la evaluación de perfiles profesionales de manera sencilla. Además, facilita la comunicación entre estudiantes y docentes optimizando el aprendizaje. Su diseño amigable e intuitivo asegura que los usuarios puedan utilizar la herramienta sin complicaciones técnicas garantizando una experiencia fluida.

4.1.2.2.FUNCIONES DEL PRODUCTO

Candidatos:

- Registrarse en la plataforma y completar su hoja de vida, incluyendo datos personales, formación académica, experiencia laboral, capacitaciones, idiomas y referencias.
- Buscar vacantes laborales filtrando por criterios como ubicación, tipo de contrato, nivel de instrucción.
- Postularse a las vacantes publicadas por las empresas.
- Recibir notificaciones sobre el estado de sus postulaciones y programación de entrevistas.

Empresas:

- Registrarse en la plataforma y gestionar su perfil, incluyendo nombre de la empresa, sector, dirección y contacto.
- Publicar vacantes especificando requisitos como experiencia, formación, tipo de contrato y salario.
- Revisar los candidatos que han aplicado a sus vacantes y evaluarlos según los requisitos establecidos.

- Notificar a los candidatos sobre si cumplen o no cumplen con los requisitos, y programar entrevistas para los que avanzan en el proceso.
- Subir resultados de evaluaciones técnicas y psicométricas.
- Filtrar candidatos por criterios avanzados.

4.1.2.3.CARACTERÍSTICAS DE LOS USUARIOS

Candidatos:

- Usuarios que buscan oportunidades laborales y participan en el proceso de selección.

Características:

- Conocimientos básicos en el uso de herramientas digitales y acceso a un dispositivo con internet.
- Deben tener un perfil actualizado que contenga su hoja de vida (información, personal, instrucción formal, experiencia, capacitaciones, idiomas, logros personales, acciones afirmativas y referencias) para poder postularse a vacantes.
- Habilidad para asegurarse de cumplir con los requisitos mínimos establecidos en las vacantes.
- Saber cómo postularse a las ofertas de trabajo dentro de la plataforma.

Empresas:

- Usuarios que publican vacantes y gestionan el proceso de selección.

Características:

- Manejo básico de herramientas digitales y acceso a un dispositivo con internet.
- Capacidad para definir requisitos de una vacante.
- Saber cómo revisar perfiles de candidatos.

4.1.2.4.RESTRICCIONES GENERALES

- El uso del sistema requerirá de conexión a internet
- Solo podrán acceder usuarios registrados como candidatos o empresas.

- La plataforma estará disponible para navegadores más comunes (Chrome, Firefox, Edge).
- El sistema establecerá la comunicación entre el cliente y el servidor a través del protocolo HTTP.
- Los candidatos solo podrán postularse a vacantes y gestionar su hoja de vida, no tendrán acceso al apartado de gestión de vacantes.
- Las empresas solo podrán gestionar vacantes y evaluar postulaciones, sin editar perfiles de candidatos.
- La plataforma garantizará la protección de datos personales mediante encriptación.
- Las empresas podrán evaluar a los candidatos solo según los criterios predefinidos (instrucción formal, experiencia y capacitaciones). Cualquier cambio en estos criterios requerirá modificaciones en la configuración del sistema.

4.1.3. REQUERIMIENTOS DE USUARIO

4.1.3.1.REQUERIMIENTOS FUNCIONALES

1. Autenticación

RF1: La plataforma permitirá el registro de usuarios con los roles de candidato y empresa

RF2: Los usuarios podrán iniciar sesión utilizando su cédula y contraseña con validación de ambos campos para garantizar la seguridad. Y si los datos son correctos, serán redirigidos a la página principal según su rol (candidato o empresa).

2. Gestión de candidatos

RF3: Los candidatos podrán crear y actualizar su hoja de vida en un formulario estructurado que incluirá campos de: información, personal, instrucción formal, experiencia, capacitaciones, idiomas, logros personales, acciones afirmativas y referencias.

RF4: Los candidatos podrán postularse a las vacantes publicadas por las empresas.

RF5: Los candidatos realizarán búsquedas avanzadas de vacantes disponibles como: ubicación, tipo de jornada, nivel de experiencia.

3. Gestión de empresas

RF6: Las empresas gestionarán su perfil, incluyendo información como: nombre de la empresa, nombre del propietario, dirección, referencia, teléfono, correo, tipo de empresa.

RF7: Las empresas deberán publicar ofertas laborales, especificando detalles como: cargo ofertado, sector, parroquia, ciudad, dirección, años de experiencia, especificidad de experiencia, tipo de contrato, instrucción formal, área de estudio, actividades de desempeño, capacitaciones y salario.

RF8: Las empresas podrán editar o eliminar las vacantes previamente publicadas

RF9: Las empresas podrán ver un listado de los candidatos que han postulado a sus ofertas.

RF10: Las empresas podrán realizar la evaluación de los aspectos clave de los candidatos (experiencia, instrucción formal y capacitaciones), los candidatos que no cumplan con los requisitos serán rechazados mientras que aquellos que cumplan con todos los requisitos pasaran a la siguiente fase, hasta que haya un ganador.

RF11: Las empresas podrán hacer una búsqueda avanzada mediante el nivel de instrucción y título obtenido.

4. Mensajería

RF12: Las empresas tendrán un sistema de mensajería interna en la plataforma para comunicarse directamente con los candidatos durante el proceso de selección. Esto incluye: Citación para evaluaciones (fecha, hora y lugar), resultado de puntaje de las evaluaciones de las distintas fases y notificación si el candidato ha sido

seleccionado como ganador. La mensajería será utilizada dentro de cada fase del proceso de selección.

5. Notificaciones

RF13: Los candidatos recibirán notificaciones dentro de la plataforma sobre su estado de postulación (Cumple o No Cumple con los requisitos establecidos), citación para evaluaciones (fecha, hora y lugar) por cada fase del proceso de selección, resultado de puntaje de las evaluaciones y finalmente recibirán una notificación indicando si han sido seleccionados como ganadores.

RF14: Las empresas recibirán notificaciones sobre: nuevas postulaciones. Estas notificaciones estarán disponibles en un ícono específico de alertas, accesible desde cualquier sección de la plataforma.

Historias de Usuario

| ID | Nombre | Descripción | Criterios de Aceptación |
|------------|---------------------|---|--|
| RF1 | Registro de Usuario | Como nuevo usuario quiero registrarme en la plataforma con mi rol (candidato o empresa) para acceder a las funcionalidades. | <ol style="list-style-type: none"> 1. El Usuario podrá elegir al registrarse como candidato o empresa 2. Se solicitarán datos básicos como cedula, nombre, correo 3. El Sistema asignara un rol según la elección 4. El registro debe ser exitoso y redirigir al Usuario a la página correspondiente |
| RF2 | Inicio de sesión | Como Usuario registrado quiero iniciar sesión utilizando mi cédula y | <ol style="list-style-type: none"> 1. Si los datos son correctos será dirigido al inicio según rol |

| | | | |
|------------|--|---|--|
| | | contraseña para acceder a mi perfil. | 2. Si los datos son incorrectos el Sistema mostrará un mensaje de error |
| RF3 | Creación y actualización de hoja de vida | Como candidato quiero crear y actualizar mi hoja de vida para postularme a vacantes. | 1. El candidato debe poder llenar el formulario estructurado |
| RF4 | Postulaciones a vacantes | Como candidato quiero postularme a vacantes publicadas por las empresas. | 1. El candidato debe poder ver las vacantes disponibles 2. El candidato puede postularse a las vacantes con un solo clic. |
| RF5 | Búsqueda avanzada de vacantes | Como candidato quiero realizar búsquedas avanzadas de vacantes para encontrar ofertas laborales adecuadas según sus necesidades | 1. El sistema debe permitir filtrar por experiencia, capacitaciones, etc. |
| RF6 | Notificación de estado de postulación | Como candidato, quiero recibir notificaciones sobre el estado de mi postulación y el avance en el proceso de selección. | 1. El candidato será notificado sobre si cumple o no con los requisitos 2. El candidato recibirá una citación con la hora, fecha y lugar de cada fase del proceso 3. El candidato será notificado de los resultados de los puntajes de sus evaluaciones. |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | 4. El candidato recibirá una notificación si ha sido seleccionado como ganador. |
|--|--|--|---|

| ID | Nombre | Descripción | Criterios de Aceptación |
|-------------|-----------------------------------|--|---|
| RF7 | Gestión del perfil de empresa | Como empresa quiero gestionar mi perfil incluyendo detalles como nombre, dirección y teléfono | 1. Permitir editar y guardar datos del perfil. |
| RF8 | Publicación de vacantes | Como empresa, quiero publicar ofertas laborales especificando detalles clave | 1. La empresa debe poder crear una vacante con campos como cargo, dirección, experiencia, etc. |
| RF9 | Edición y eliminación de vacantes | Como empresa quiero editar o eliminar vacantes publicadas. | 1. Permitir modificar o eliminar vacantes existentes. |
| RF10 | Listado de postulantes | Como empresa, quiero ver un listado de candidatos postulados a mis ofertas para evaluar sus perfiles | 1. El Sistema muestra una lista de candidatos. |
| RF11 | Evaluación de candidatos | Como empresa quiero evaluar a los candidatos en función de su experiencia, instrucción formal y | 1. El Sistema permite calificar según los 3 requisitos 2. El Sistema debe permitir marcar a los candidatos |

| | | | |
|-------------|--------------------------------------|---|--|
| | | capacitaciones para seleccionar al mejor | como aprobados o rechazados 3. El Sistema mostrará una lista de candidatos aprobados 4. Los candidatos rechazados no avanzaran a la siguiente fase. |
| RF12 | Búsqueda avanzada de candidatos | Como empresa quiero realizar búsquedas avanzadas de candidatos para ver sus perfiles | 1. Permitir filtrar por criterios como nivel de instrucción y título obtenido. |
| RF13 | Mensajería | Como empresa quiero enviar mensajes dentro de la plataforma para citar a los candidatos y notificar sobre el proceso de selección | 1. La empresa podrá enviar mensajes para citar a los candidatos en cada fase del proceso (fecha, hora y lugar). 2. La empresa podrá enviar mensaje de notificación con los resultados de las evaluaciones 3. La empresa enviará un mensaje de notificación si el candidato ha sido seleccionado como ganador |
| RF14 | Notificación de nuevas postulaciones | Como empresa quiero recibir notificaciones sobre postulantes nuevos a vacantes. | 1. La empresa recibirá notificaciones cuando un candidato se postule a sus vacantes. |

4.1.3.2. REQUERIMIENTOS NO FUNCIONALES (IEEE 830)

1. Seguridad.

RNF 1: La herramienta garantizará la seguridad de la información mediante cifrado de datos sensibles como las contraseñas protegiendo la privacidad y seguridad de la información almacenada en el sistema.

2. Rendimiento

RNF 2: El sistema garantizará un tiempo de respuesta menor a 3 segundos para consultas.

3. Disponibilidad

RNF3: La plataforma garantizará una disponibilidad del 99% en horarios laborales.

4. Portabilidad

RNF4: El sistema será accesible desde los navegadores más comunes (Chrome, Firefox, Edge)

| ID | Nombre | Descripción |
|-------|----------------------------|--|
| RNF-1 | Seguridad de datos | Como usuario, quiero que mis contraseñas y datos personales estén encriptados para garantizar que mi información esté protegida contra accesos no autorizados. |
| RNF-2 | Tiempo de respuesta rápido | Como usuario, quiero que las consultas al sistema respondan en menos de 3 segundos para poder realizar las tareas de manera eficiente |

| | | |
|--------------|--------------------------------|---|
| RNF-3 | Disponibilidad | Como usuario, quiero que la plataforma esté disponible al menos el 99% del tiempo en horarios laborales para evitar interrupciones en mi trabajo. |
| RNF-4 | Portabilidad entre navegadores | Como usuario, quiero poder acceder al sistema desde los navegadores más comunes (Chrome, Firefox, Edge) para tener flexibilidad en el uso de la plataforma. |

4.2. DISEÑO

4.2.1. ARQUITECTURA DEL SOFTWARE

La arquitectura de software se refiere a la estructura organizativa y conceptual que subyace a diseño y desarrollo de sistemas de software. Es el proceso de definir una solución estructural que cumpla con todos los requisitos funcionales y no funcionales como escalabilidad, rendimiento y seguridad. Su importancia radica en su capacidad para proporcionar un marco que oriente las decisiones de diseño y desarrollo. (Canelo, 2024)

Para el desarrollo del sistema se ha optado por trabajar con la arquitectura Modelo-Vista-Controlador (MVC). Su principal función es separar el código en tres capas de acuerdo con sus responsabilidades lo que facilita la calidad del desarrollo

Modelo: Representa los datos y reglas de negocio de la herramienta, en este sistema el modelo incluye la información relacionada con los usuarios (candidatos y empresas) las vacantes, postulaciones y verificación de requisitos.

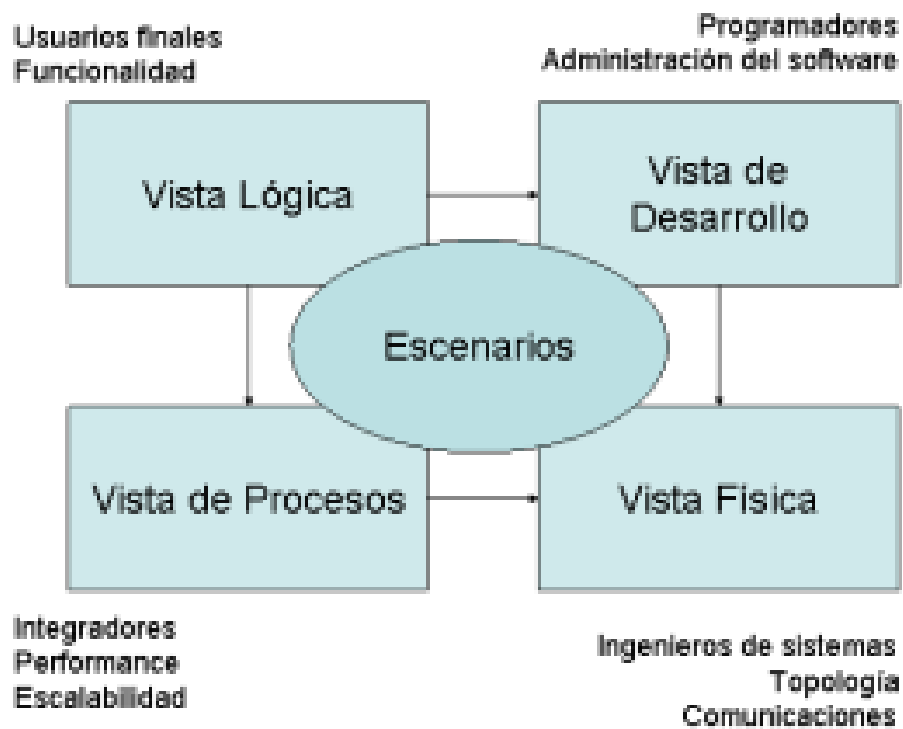
Vista: Proporciona una interfaz gráfica para que los usuarios interactúen con el sistema. En este caso incluye paneles personalizados para empresas y candidatos donde se pueden gestionar vacantes, postulaciones y resultados.

Controlador: Gestiona las interacciones entre la vista y el modelo. Procesa las solicitudes de los usuarios actualiza los datos y responde con la información adecuada en la vista.

VISTAS 4+1

Es un enfoque que permite describir la arquitectura de sistemas complejos utilizando múltiples perspectivas. Este modelo se basa en la idea de que un sistema debe documentarse desde diferentes puntos de vista para satisfacer las necesidades de diferentes partes interesadas como usuarios finales, desarrolladores y directores de proyectos. Cada vista se refiere a un conjunto de intereses de diferentes stakeholders del sistema. (Kruchten, 1995)

Figura 2. Vistas 4+1



4.2.2. DIAGRAMAS

4.2.2.1. DIAGRAMA DE CASO DE USO

Figura 3. Caso de Uso – Rol empresa



Figura 4. Caso de Uso – Rol candidato

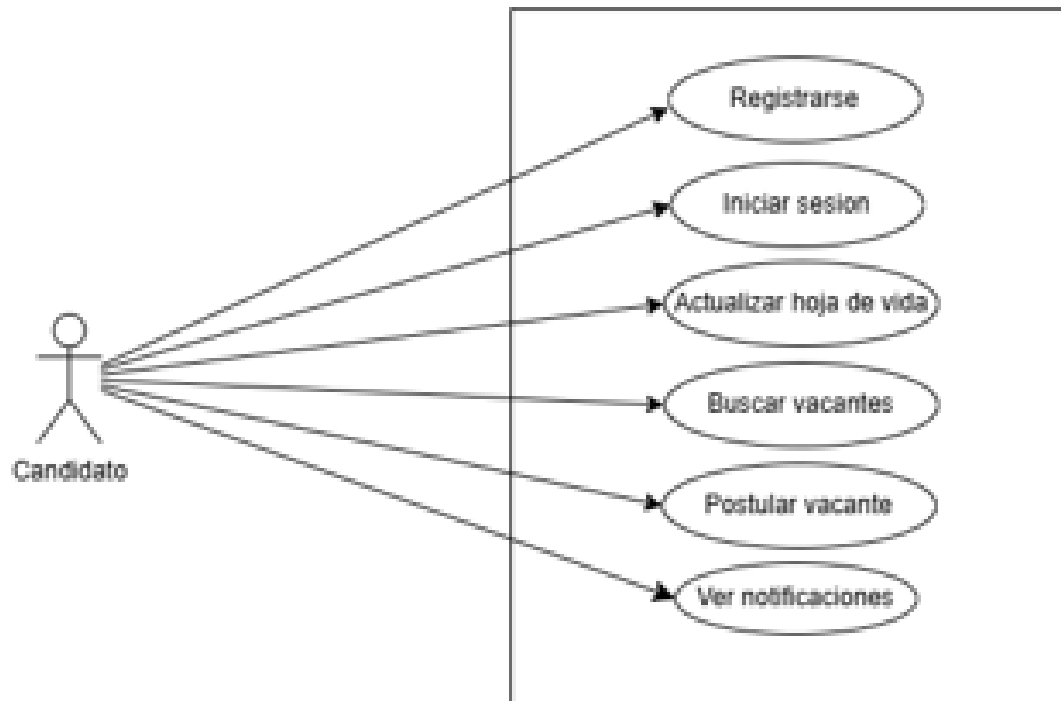


Diagrama de Secuencia

Figura 5. Diagrama secuencia – Empresa

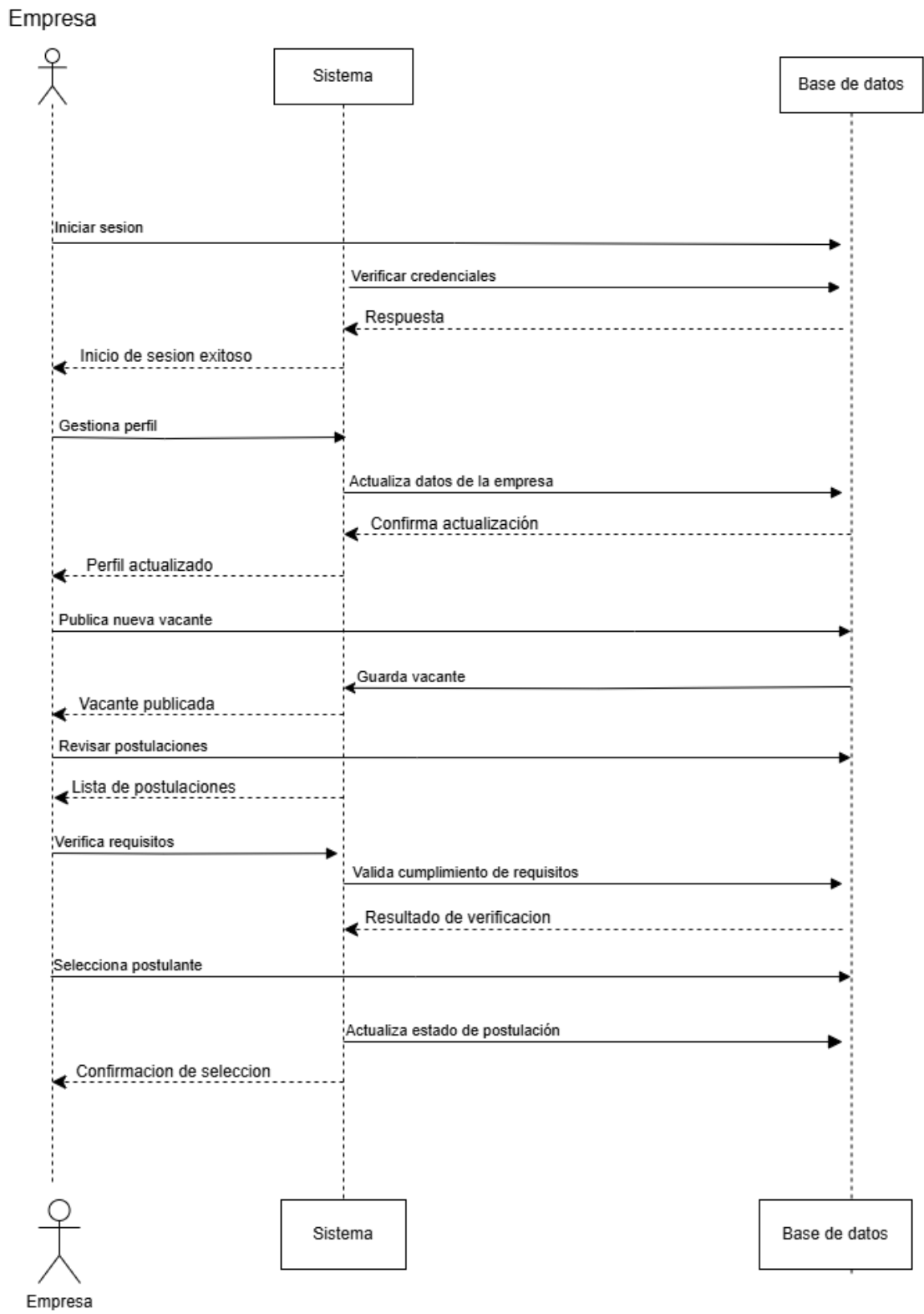
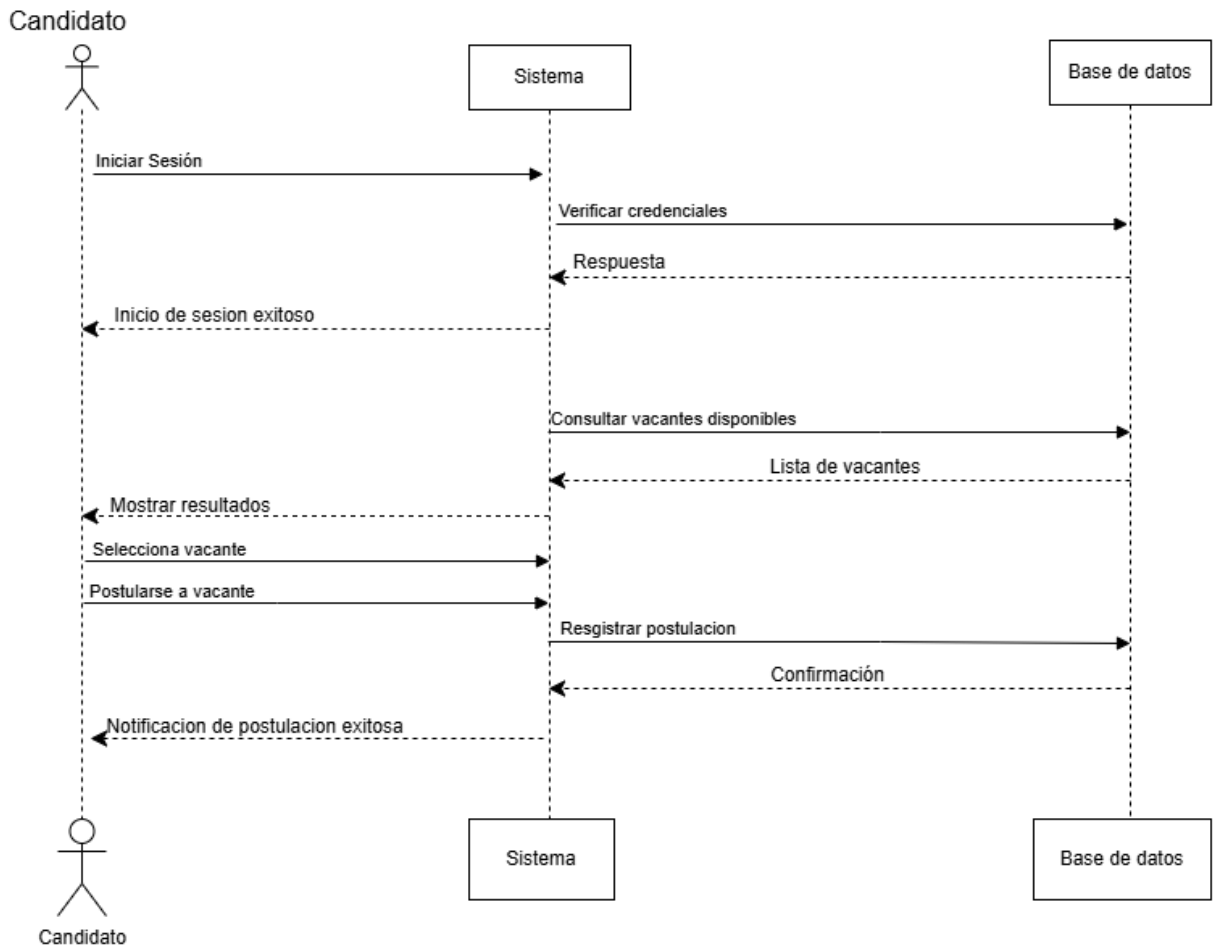
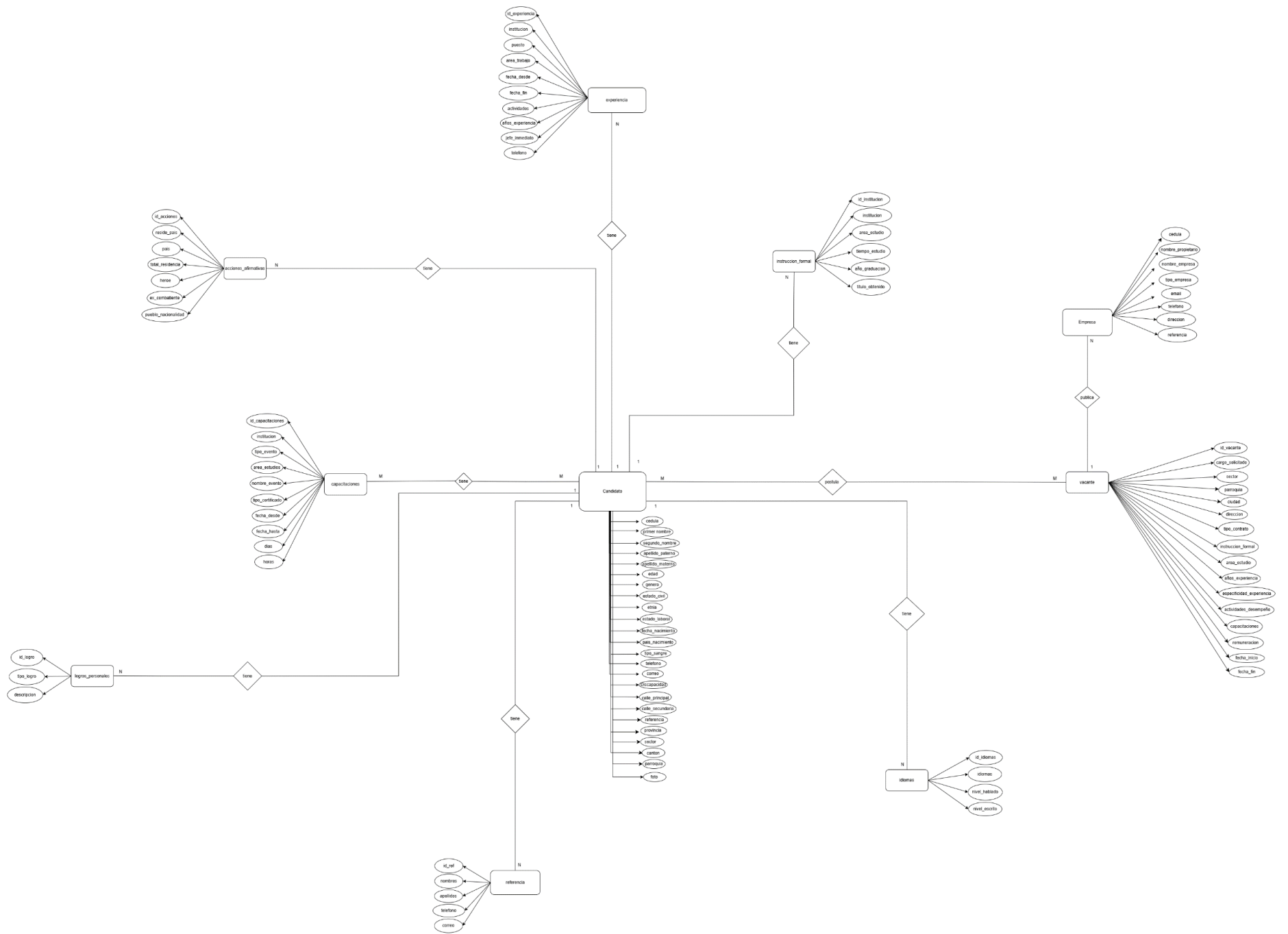


Figura 6. Diagrama secuencia – Candidato



4.2.2.2. Diagrama Entidad Relación

Figura 7. Diagrama Entidad-Relación



4.2.3. DISEÑO DE LA INTERFAZ

La interfaz de usuario ha sido diseñada para garantizar una interacción sencilla e intuitiva entre los usuarios y la plataforma tanto para candidatos como para empresas asegurando una navegación fluida.

4.2.3.1. LOGO DEL SISTEMA

Figura 8. Logo de “SELECCIÓN GTH”



Fuente: Logo de la Carrera de Gestión del Talento Humano

4.2.3.2. PALETA DE COLORES

Figura 9. Paleta de Colores del sistema “SELECCIÓN GTH”

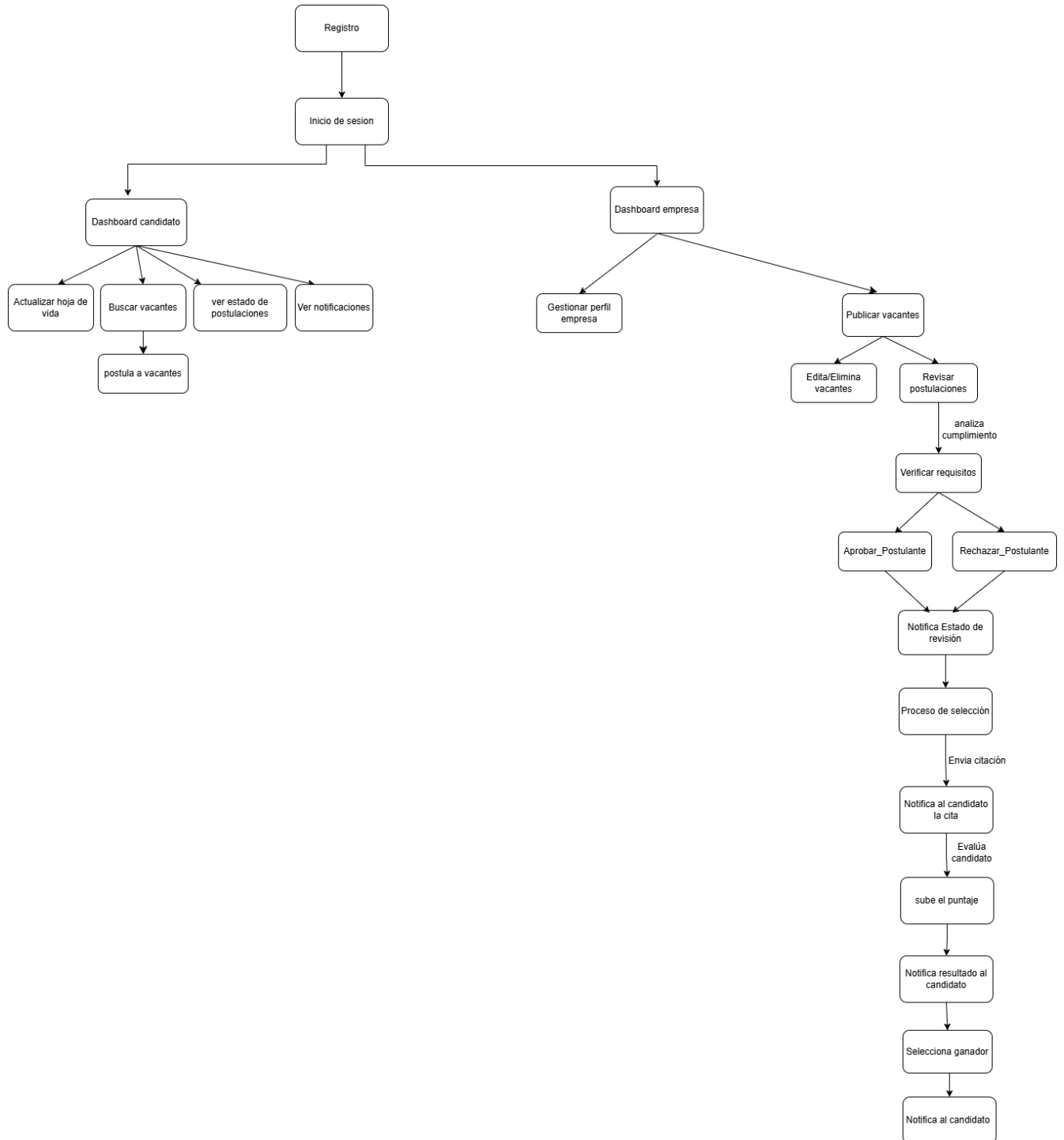


Fuente: Figma. Permite gestionar paletas de colores con la rueda cromática

Elaborado por: Evelin Guambuquete

4.2.3.3. PATRÓN DE NAVEGACIÓN

Figura 10. Patrón de Navegación – Sistema “SELECCIÓN GTH”

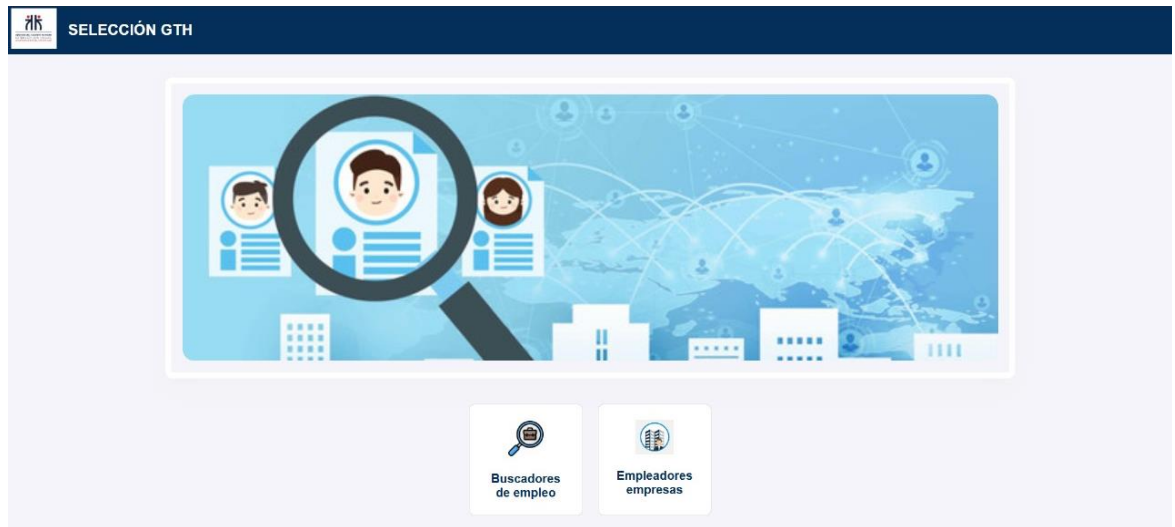


Elaborado por: Evelin Guambuete

4.2.3.4. Interfaz de Pantallas

- **Interfaz de Inicio**

Figura 11. Inicio de SELECCIÓN GTH



Elaborado por: Evelin Guambuquete

- **Interfaz Inicio de Sesión**

Figura 12. Iniciar sesión – Rol Candidato

The image shows the login page for the candidate role. It has a dark blue background. On the left, there is a white rounded rectangle containing the title "Iniciar Sesión Candidato". Below the title are two input fields: "Cédula" and "Contraseña". A red "Entrar" button is positioned below the fields. To the right of the input fields, there is a link that says "¿Aún no tienes una cuenta?" followed by the text "Regístrate para que puedas iniciar sesión". Below this text is a white "Regístrate" button.

Elaborado por: Evelin Guambuquete

- **Interfaz de Registro**

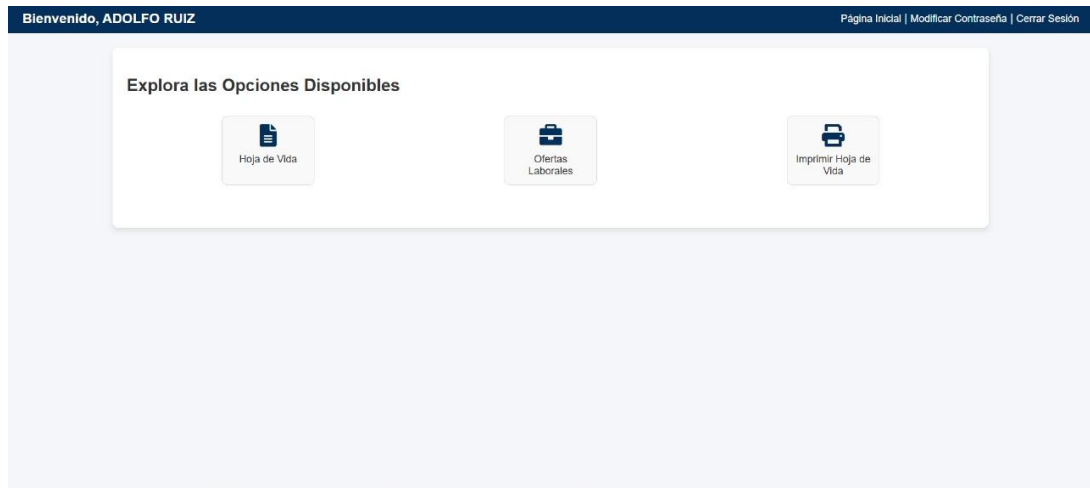


Figura 13. Interfaz Registro – Rol Candidato

Elaborado por: Evelin Guambuquete

- **Interfaz de Inicio de Sesión – Rol Candidato**

Figura 14. Visualización de opciones – Rol Candidato





Elaborado por: Evelin Guambuquete


- **Interfaz Gestión de Hoja de Vida**


Figura 15. Hoja de vida - Candidato


Hoja De Vida



 Información Personal



 Instrucción Formal



 Experiencia


 Capacitaciones


 Idiomas


 Logros Personales


 Acciones afirmativas


 Referencias Personales

Información personal

Seleccione fotografía

| | |
|--|--|
| Cédula / Pasaporte: <input style="width: 95%;" type="text" value="1111111111"/> | Apellido paterno: <input style="width: 95%;" type="text" value="PERZ"/> |
| Apellido materno: <input style="width: 95%;" type="text"/> | Primer nombre: <input style="width: 95%;" type="text"/> |

Elaborado por: Evelin Guambuquete

- **Interfaz Gestión de postulaciones – Candidato**

Figura 16. Postulaciones– Candidato

Vacantes Disponibles

Mostrar registros Buscar:

| VACANTES | 11 |
|---|---|
| <p style="text-align: center; margin: 0;">ASDASDASSAD1212</p> <p>Nivel de Instrucción: SELECCIONE Años de Experiencia:</p> <p>Tipo de Contrato: SELECCIONE Empresa: ADSADA</p> <p>Ubicación: ,</p> <p>Publicado hace 3 días</p> | <input type="button" value="Ver más detalles"/> |
| <p style="text-align: center; margin: 0;">ASDAS</p> <p>Nivel de Instrucción: SELECCIONE Años de Experiencia:</p> <p>Tipo de Contrato: SELECCIONE Empresa: ADSADA</p> <p>Ubicación: ,</p> <p>Publicado hace 3 días</p> | <input type="button" value="Ver más detalles"/> |
| <p style="text-align: center; margin: 0;">INGENIERIA EN SOFTWARE</p> <p>Nivel de Instrucción: TERCER NIVEL Años de Experiencia:</p> | |

Elaborado por: Evelin Guambuquete

- **Interfaz Inicio – Empresa**

Figura 17. Iniciar sesión – Rol Empresa

The screenshot shows a login interface for a company role. It features a dark blue background. On the left, a white rounded rectangle contains the title 'Iniciar Sesión Empresa', two input fields for 'Cédula' and 'Contraseña', and a red 'Entrar' button. On the right, the text '¿Aún no tienes una cuenta?' is displayed above the instruction 'Regístrate para que puedas iniciar sesión' and a white 'Regístrarse' button.

Elaborado por: Evelin Guambuquete

- **Interfaz de Registro**

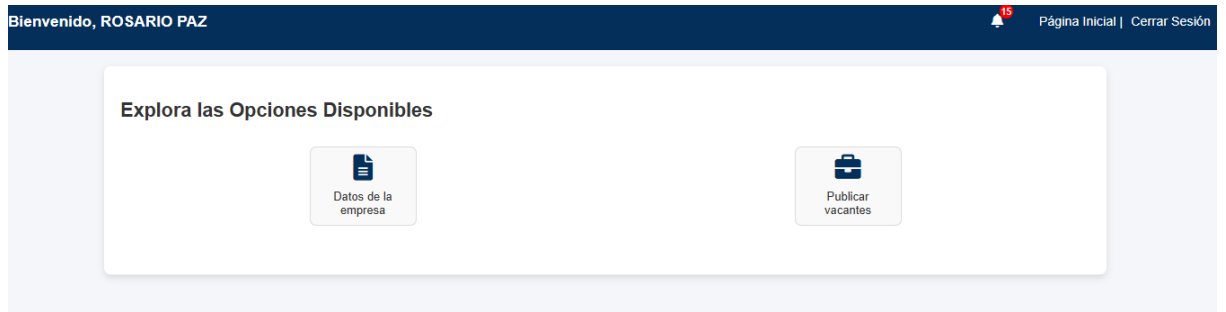
Figura 18. Interfaz Registro – Rol Empresa

The screenshot shows a registration interface for a company role. It features a dark blue background. On the left, the text '¿Ya tienes una cuenta?' is displayed above the instruction 'Inicia sesión para entrar en la página' and a white 'Iniciar Sesión' button. On the right, a white rounded rectangle contains the title 'Regístrarse', four input fields for 'Cédula', 'Nombre Propietario', 'Correo', and 'Contraseña', and a red 'Regístrarse' button.

Elaborado por: Evelin Guambuquete

- **Interfaz de Inicio de Sesión – Rol Empresa**

Figura 19. Visualización de opciones – Empresa



Elaborado por: Evelin Guambugete

- **Interfaz de Gestión de perfil – Rol Empresa**

Figura 20. Gestión de perfil - Empresa

The screenshot shows a user interface for a company role, specifically the profile management form. At the top, there is a dark blue header with the text "Bienvenido, ROSARIO PAZ" on the left and "Página Inicial | Modificar Contraseña | Cerrar Sesión" on the right. Below the header, there is a white box with the title "Información de la Empresa". Inside this box, there are several input fields and a dropdown menu:

| | | | |
|-----------------------|----------------|---------------------|--------------------|
| Cédula: | 1754219101 | Nombre Propietario: | ROSARIO PAZ |
| Nombre de la Empresa: | LAS FRAGANCIAS | Tipo de Empresa: | PÚBLICA |
| Dirección : | LA ORELLANA | Referencia: | FARMACIA SANA SANA |
| Correo Electrónico: | fra@gmail.com | Teléfono: | 0988888888 |

At the bottom left of the form, there is a blue button labeled "Guardar Información".

Elaborado por: Evelin Guambugete

- **Interfaz de Gestión de Vacantes – Rol Empresa**

Figura 21. Gestión vacantes – Empresa

Bienvenido, ROSARIO PAZ Página Inicial | Cerrar Sesión

Gestión de Vacantes

[+Agregar Vacante](#)

Mostrar registros Buscar:

| Título Vacante | Cargo Solicitado | Tipo Contrato | Sector | Instrucción | Área Estudio | Remuneracion | | | |
|----------------------------------|------------------|-----------------|--------------|--------------|--------------------------------|----------------|--|--|--|
| INGENIERIA EN SOFTWARE | KDLSVN | INDEFINIDO | JKB | TERCER NIVEL | INFORMÁTICA/TELECOMUNICACIONES | \$750 - \$1000 | | | |
| AUXILIAR ENFERMERIA | AUXILIAR | TIEMPO COMPLETO | GUAMANI | TERCER NIVEL | MEDICINA/SALUD | \$460 - \$500 | | | |
| MAESTRO DE LENGUAJE Y LITERATURA | MAESTRO | TIEMPO COMPLETO | EL MAYORISTA | CUARTO NIVEL | RECURSOS HUMANOS/PERSONAL | \$460 - \$500 | | | |

Mostrando registros del 1 al 3 de un total de 3 registros Anterior **1** Siguiente

Elaborado por: Evelin Guambugete

- **Interfaz revisión de postulantes**

Figura 22. Visualización de postulantes

Bienvenido, ROSARIO PAZ Página Inicial | Cerrar Sesión

[Volver a Vacantes](#)

Revisión de Hoja V.

Pruebas Psicométricas

Pruebas Técnicas

Entrevista

Promedio

POSTULANTES PARA LA VACANTE:INGENIERIA EN SOFTWARE

Mostrar registros Buscar:

| Nombres | Apellidos | Capacitación | | |
|----------------|-----------------|--------------|-------------------------------------|--|
| EVELYN NOSE | GARCÍA GONZALES | ADMINIS | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| ADOLFO MATEO | PERZ VILLAS | EGH | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| EDUARDO RAFAEL | RIOS LEMA | AGRICULTURA | <input checked="" type="checkbox"/> | |

Mostrando registros del 1 al 3 de un total de 3 registros Anterior **1** Siguiente

[Generar Reporte](#)

Elaborado por: Evelin Guambugete

- **Interfaz de los procesos de selección**

Figura 23. Proceso de selección - Pruebas Psicométricas

Bienvenido, ROSARIO PAZ Página Inicial | Cerrar Sesión

[Volver a Vacantes](#)

[Revisión de Hoja V.](#)
[Pruebas Psicométricas](#)
[Pruebas Técnicas](#)
[Entrevista](#)

POSTULANTES PARA LA VACANTE: INGENIERIA EN SOFTWARE

Mostrar registros Buscar:

| Nombres | Apellidos | Puntaje | Estado | |
|----------------|-----------------|---------|-----------|--|
| EVELYN NOSE | GARCÍA GONZALES | 90 | Aprobado | |
| ADOLFO MATEO | PERZ VILLAS | 90 | Aprobado | |
| EDUARDO RAFAEL | RIOS LEMA | 25 | Reprobado | |

Mostrando registros del 1 al 3 de un total de 3 registros Anterior **1** Siguiente

Elaborado por: Evelin Guambugete

Figura 24. Proceso de selección - Pruebas Técnicas

Bienvenido, ROSARIO PAZ Página Inicial | Cerrar Sesión

[Volver a Vacantes](#)

[Revisión de Hoja V.](#)
[Pruebas Psicométricas](#)
[Pruebas Técnicas](#)
[Entrevista](#)

POSTULANTES PARA LA VACANTE: INGENIERIA EN SOFTWARE

Mostrar registros Buscar:

| Nombres | Apellidos | Puntaje | Estado | |
|--------------|-----------------|---------|----------|--|
| EVELYN NOSE | GARCÍA GONZALES | 90 | Aprobado | |
| ADOLFO MATEO | PERZ VILLAS | 85 | Aprobado | |

Mostrando registros del 1 al 2 de un total de 2 registros Anterior **1** Siguiente

Elaborado por: Evelin Guambugete

Figura 25. Procesos de selección - Entrevista

Bienvenido, ROSARIO PAZ Página Inicial | Cerrar Sesión

Volver a Vacantes

Revisión de Hoja V. Pruebas Psicométricas Pruebas Técnicas Entrevista

POSTULANTES PARA LA VACANTE:INGENIERIA EN SOFTWARE

Mostrar 10 registros Buscar:

| Nombres | Apellidos | Fecha y Hora | Lugar | Puntaje | Estado |
|--------------|-----------------|---------------------|---------|---------|-----------|
| EVELYN NOSE | GARCÍA GONZALES | 2025-03-20 12:17:00 | Quito | 20 | Reprobado |
| ADOLFO MATEO | PERZ VILLAS | 2025-03-21 17:17:00 | bolivar | 0 | Reprobado |

Mostrando registros del 1 al 2 de un total de 2 registros Anterior 1 Siguiente

Elaborado por: Evelin Guambuquete

4.3. PROGRAMACIÓN

4.3.1. DEFINICIÓN DEL OBJETIVO

Desarrollar una herramienta tecnológica para la Evaluación de Perfiles Profesionales en la Carrera de Gestión del Talento Humano.

4.3.2. ANÁLISIS DEL PROBLEMA

En la carrera de Gestión del Talento Humano, se identificó una carencia significativa en cuanto a la disponibilidad y uso de aplicativos o herramientas especializadas que permitan simular la evaluación de perfiles profesionales. Esta situación plantea un desafío importante para los estudiantes y docentes, quienes se ven limitados en su capacidad para llevar a la práctica el proceso de selección de personal de manera eficiente y efectiva.

La ausencia de estas herramientas generaba las siguientes problemáticas:

- Brecha entre la formación académica y las demandas del mercado laboral actual.
- Dificultad para que los estudiantes desarrollen competencias prácticas en evaluación y selección de personal.

- Menor competitividad de los graduados frente a profesionales de otras instituciones que sí cuentan con experiencia en el uso de este tipo de herramientas.
- Procesos de selección menos efectivos y más propensos a errores cuando los estudiantes se incorporan al campo laboral.
- Limitación en la capacidad de los estudiantes para analizar y evaluar perfiles de manera objetiva y estandarizada.

4.3.3. DISEÑO DEL ALGORITMO

Inicio de Sesión

Inicio del algoritmo

1. Solicitar al usuario que ingrese cédula y contraseña
2. Verificar si los campos fueron completados:
 - Si los campos no se han completado, mostrar mensaje de advertencia y volver al paso 1
 - Si están completos proceder al siguiente paso
3. Consultar la base de datos para validar las credenciales ingresadas:
 - Si son correctas, conceder acceso al usuario
 - Si son incorrectas, mostrar mensaje de advertencia y volver al paso 1

Fin del algoritmo

Registro roles y Permisos

Inicio del algoritmo

1. Insertar los datos del rol y asignar los permisos necesarios
2. Guardar la información en la base de datos
3. Confirmar el registro exitoso del rol y sus permisos

Fin del algoritmo

Gestión del perfil del Candidato

Inicio del algoritmo

1. Permitir al candidato registrar o actualizar datos personales, instrucción formal, experiencia, capacitaciones, idiomas, logros personales, acciones afirmativas y referencias.
2. Verificar que todos los campos estén completos
3. Guardar el registro o cambios en la base de datos y confirmar que se guardó exitosamente

Fin del algoritmo

Publicación de Vacantes

Inicio del algoritmo

1. Solicitar a la empresa ingresar detalles de la vacante
2. Verificar que los datos requeridos estén completos:
 - Si no están completos, mostrar mensaje de advertencia y volver al paso 1
 - Si están completos proceder al siguiente paso
3. Guardar la vacante en la base de datos y publicar

Fin del algoritmo

Gestión del perfil de la Empresa

Inicio del algoritmo

1. Permitir a la empresa registrar o actualizar su información (Nombre de la empresa, dirección, contacto, etc.)
2. Verificar que todos los campos estén completos
3. Guardar el registro o cambios en la base de datos y confirmar que se guardó exitosamente

Publicación de Vacantes

Inicio del algoritmo

1. Solicitar a la empresa ingresar los detalles de la vacante (cargo, experiencia, salario, etc.)
2. Verificar si los datos requeridos están completos

3. Guardar la vacante en la base de datos

Fin del algoritmo

Postulación a Vacantes

Inicio del algoritmo

1. Mostrar al candidato las vacantes disponibles
2. Solicitar que seleccione la vacante a la que desea postularse
3. Confirmar la postulación en la base de datos
4. Enviar notificación al candidato sobre el estado de su postulación

Fin del algoritmo

Evaluación de candidatos

Inicio del algoritmo

1. La empresa revisa la lista de postulantes a la vacante
2. Evaluar cada candidato en función de los criterios establecidos (instrucción formal, experiencia y capacitaciones)
3. Genera un reporte de las personas que cumplieron con los requisitos
4. Asigna un puntaje por cada fase a cada candidato que haya aprobado
5. Notificar a los candidatos seleccionados para la entrevista

Fin del algoritmo

Notificaciones del sistema

Inicio del algoritmo

1. Generar una notificación según los eventos (estado de postulación, notificación de entrevista, postulaciones exitosas)
2. Enviar notificaciones a los usuarios correspondientes

Fin del algoritmo

Gestión de entrevistas

Inicio del algoritmo

1. La empresa programa entrevistas para los candidatos seleccionados
2. Notificar al candidato sobre la fecha, hora y lugar de la entrevista
3. Registrar los resultados de la entrevista en la base de datos
4. Notificar al candidato sobre el estado final de su postulación.

Fin del algoritmo

4.4. PRUEBAS

4.4.1. ANÁLISIS DE REQUISITOS

En esta etapa se revisan los requerimientos funcionales y no funcionales para garantizar que las pruebas cubran todas las funcionalidades críticas del sistema. Se identifican criterios de aceptación para cada módulo incluyendo autenticación de usuarios, gestión de hojas de vida, publicación de vacantes, postulaciones, evaluación de candidatos, mensajería y notificaciones

4.4.2. PLANIFICACIÓN DE PRUEBAS

Las pruebas se han realizado considerando los módulos principales del sistema, asegurando que cada funcionalidad opere correctamente. Se realizaron pruebas unitarias de integración y aceptación. Para ello se planificaron 8 sprints con reuniones de planificación al inicio y reuniones de revisión para evaluar los avances y corregir errores. En total se realizaron 4 reuniones con el Product Owner, Scrum Máster y el equipo de desarrollo donde se revisaron funcionalidades se hicieron observaciones y se implementaron los cambios necesarios hasta lograr la versión final del sistema.

4.4.3. DISEÑO Y DESARROLLO DE CASOS DE PRUEBA

Sprint 1: Pruebas de autenticación y registro de usuarios

Caso de prueba: Registro de Usuario

Verificar que el usuario pueda registrarse correctamente

Precondiciones: El usuario tiene acceso a internet

Pasos:

1. Ir a la página de registro
2. Ingresar datos validos (nombre, cedula, correo, contraseña, entre otros.)
3. Presionar el botón “Registrar”

Caso de prueba: Inicio de sesión

Verificar que el usuario pueda iniciar sesión correctamente a la plataforma

Pasos

1. Iniciar sesión como empresa
2. Presionar “Iniciar sesión”

Resultados: Se verifico que los usuarios pudieran registrarse e iniciar sesión correctamente el cual se aprobó en el Sprint 1.

Sprint 2: Pruebas de gestión de perfiles

Caso de prueba: Creación y actualización de hoja de vida

Caso de prueba: Gestión del perfil de empresa

Verificar que el usuario pueda crear y actualizar su información correctamente

Precondiciones: El usuario tiene acceso a internet

Errores detectados: Se presentaron fallos en la actualización de información en el perfil del candidato

Corrección: se ajustó la validación y almacenamiento de datos

Resultado: En el Sprint 3 se validó que los datos de los 2 perfiles fueran almacenados correctamente.

Sprint 3: Pruebas de publicación

Caso de prueba: Publicación de Vacante

Comprobar que una empresa pueda publicar una vacante laboral

Pasos

1. Iniciar sesión como empresa

2. Ir al módulo “Publicar vacante”
3. Ingresar la información de la vacante
4. Guardar y confirmar la publicación

Errores detectados: Se identifico que el botón de guardado de vacantes no funcionaba correctamente.

Corrección: Se soluciono el problema en la lógica de la base de datos

Resultados: En el Sprint 4 se confirmó que las empresas pudieran publicar vacantes sin errores.

Sprint 4: Pruebas de postulaciones

Caso de pruebas: Postulación a Vacante

Verificar que un candidato pueda postularse a una vacante correctamente

Precondiciones: El candidato debe estar registrado y autenticado en el sistema

Pasos:

1. Iniciar sesión como candidato
2. Buscar una vacante disponible
3. Hacer clic en “Postular”
4. Confirmación de postulación

Errores detectados: Se identifico que el botón de Postular no funcionaba correctamente.

Corrección: Se soluciono el problema en la lógica de la base de datos

Resultados: En el Sprint 5 se confirmó que los candidatos pudieran postularse a las vacantes sin errores.

Sprint 5: Revisión de Postulantes y Proceso de selección

Caso de prueba: Revisión de Postulantes

Verificar que las empresas puedan revisar los postulantes correctamente.

Pasos:

1. Iniciar sesión como empresa
2. Ir al módulo de “Publicar vacante” y luego a las opciones de “Ver postulantes”
3. Seleccionar una vacante publicada
4. Visualizar la lista de postulantes

Resultados: El proceso de revisión de postulantes se ejecutó sin problemas. Se aprobó en el Sprint 5.

Sprint 6: Visualización de requisitos y Proceso de selección

Caso de prueba: Verificación de requisitos y Proceso de selección

Asegurar que las empresas puedan verificar los requisitos y realizar el proceso de selección correctamente en las diferentes fases

Precondiciones: La empresa debe estar registrada y autenticada en el sistema y debe haber al menos una vacante publicada.

Errores detectados: Durante la revisión de los requisitos se identificaron problemas en el reporte de los postulantes que cumplían con los requisitos establecidos. Lo que causaba que algunos postulantes que no cumplían con ellos aparecían en el reporte.

Corrección: Se solucionó el problema en la generación del reporte para que solo se muestren los postulantes que cumplen con los requisitos.

Resultados: En el proceso de selección no se tuvo inconvenientes. El proceso de consulta de requisitos ejecuto sin problemas después de las correcciones.

Se aprobó en el Sprint 7

Sprint 7: Pruebas de mensajería interna y notificaciones

Caso de prueba: Mensajería interna entre empresa-candidato

Errores detectados: No se tuvo inconvenientes

Resultado: La parte de mensajería no tuvo inconvenientes.

Se aprobó en el Sprint 7.

Caso de prueba: Notificaciones

Errores detectados: Algunas notificaciones tanto del rol de candidato como empresa no llegaban correctamente.

Corrección: Se mejoró la configuración del sistema de notificaciones

Resultado: En el sprint 8 se comprobó que las notificaciones fueran enviados correctamente

Sprint 8

Caso de prueba: Control de sesiones

Se verifica que el sistema maneje correctamente las sesiones de usuario. Para esto se realizó la prueba de inicio de sesión en un navegador luego se copia el enlace en otro navegador sin iniciar sesión previamente y se comprueba que el sistema requiera el inicio de sesión.

Caso de prueba: Prueba de compatibilidad en navegadores (Chrome, Firefox y Edge)

Se verifica que el sistema funcione correctamente en los navegadores más utilizados asegurando que no haya fallos.

Los dos casos de prueba se aprobaron en el Sprint 8.

4.4.4. CONFIGURACIÓN DEL ENTORNO DE PRUEBA

El sistema cuenta con medidas de seguridad básicas. Se realizaron pruebas como control de sesiones. También una prueba de compatibilidad en navegadores.

Las pruebas se realizaron en un entorno controlado donde se revisaron las funcionalidades del sistema y se verificó su correcto desempeño.

4.4.5. EJECUCIÓN DE LA PRUEBA

Se ejecutaron todas las pruebas planificadas con éxito en los Sprints. Durante el proceso se identificaron algunos errores en la funcionalidad de publicación de

vacantes, actualización de perfiles, verificación de requisitos, las cuales fueron corregidos en iteraciones posteriores.

4.4.6. PRUEBA DE CIERRE

Las pruebas realizadas permitieron validar que el sistema cumple con los requisitos establecidos y opera de manera estable. Se comprobó que los módulos principales funcionan sin problemas.

CONCLUSIONES

- Se identificaron un total de 14 requerimientos funcionales y 4 requerimientos no funcionales que fueron esenciales para el desarrollo adecuado de la herramienta tecnológica. Estos requerimientos estuvieron alineados con las necesidades de los docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano. Los requerimientos funcionales abordan aspectos claves como la evaluación de perfiles profesionales.
- El diseño de la arquitectura del sistema se basó en el modelo 4+1 que permitió una representación clara y estructurada de los diferentes aspectos del sistema. Además, la interfaz fue pensada para ser intuitiva y accesible, asegurando facilidad en su uso.
- La aplicación de la metodología ágil Scrum facilitó la iteración continua del proyecto asegurando su evolución de acuerdo con las necesidades detectadas en cada sprint del desarrollo. Se realizaron un total de 8 sprints y 4 reuniones de planificación lo que permitió una mejora constante del sistema a lo largo del proceso.
- El proyecto tecnológico demostró que la incorporación de herramientas tecnológicas en la formación académica es fundamental para cerrar la brecha entre la teoría y la práctica en la gestión del talento humano.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que futuras investigaciones exploren el uso de metodologías complementarias o alternativas a Scrum para evaluar su impacto en el desarrollo de herramientas tecnológicas similares.
- Es recomendable que los docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano reciban capacitación sobre el uso de la herramienta tecnológica. Dado que la herramienta esta diseñada para facilitar la evaluación de perfiles profesionales una capacitación adecuada garantizará que los docentes puedan aprovechar al máximo sus funcionalidades asegurando que se utilice de manera óptima y eficiente.
- Se recomienda realizar pruebas continuas y ajustes periódicos en la herramienta para garantizar su correcto funcionamiento. Esto es clave para mantener la calidad del sistema y adaptarlo a posibles cambios.
- Que la UEB facilite el hosting con su respectiva IP pública para que el sistema “SELECCIÓN GTH” esté disponible para la comunidad universitaria, en este caso específico como un simulador para la carrera de Talento Humano.

BIBLIOGRAFÍA

- *3.1 Estudio de tiempos y movimientos.* (s. f.). Recuperado 3 de octubre de 2024, de <https://adrianamartinezescobar.weebly.com/31-estudio-de-tiempos-y-movimientos.html>
- *ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-180.pdf.* (s. f.). Recuperado 18 de octubre de 2024, de
- <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2022-180.pdf>
- Arrarte, A. (2021, November 28). Las 5 fases de la metodología Scrum para tus proyectos. *Alvaroarrarte.com.* <https://alvaroarrarte.com/fases-de-la-metodologia-scrum/>
- Benavides, J. (2017). Las herramientas tecnológicas y su contribución en los procesos de selección del talento humano. *UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ESPECIALIZACIÓN ALTA GERENCIA.*
- Bretones, F. D & Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento, selección de personal y acogida. *M. A Mañas y A. Delgado, Recursos Humanos. Madrid. Universidad de Granada.*
- Canelo, M. M. (2024, enero 16). Arquitectura de Software: Qué es y fundamentos clave. Profile Software Services. <https://profile.es/blog/que-es-la-arquitectura-de-software/>
- Cañon, R. (2020). *IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN TECNOLÓGICA EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN UNA ORGANIZACIÓN.*
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano.* Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1143>
- *Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf.* (s. f.). Recuperado 18 de octubre de 2024, de <https://defensa.gob.ec/wp->

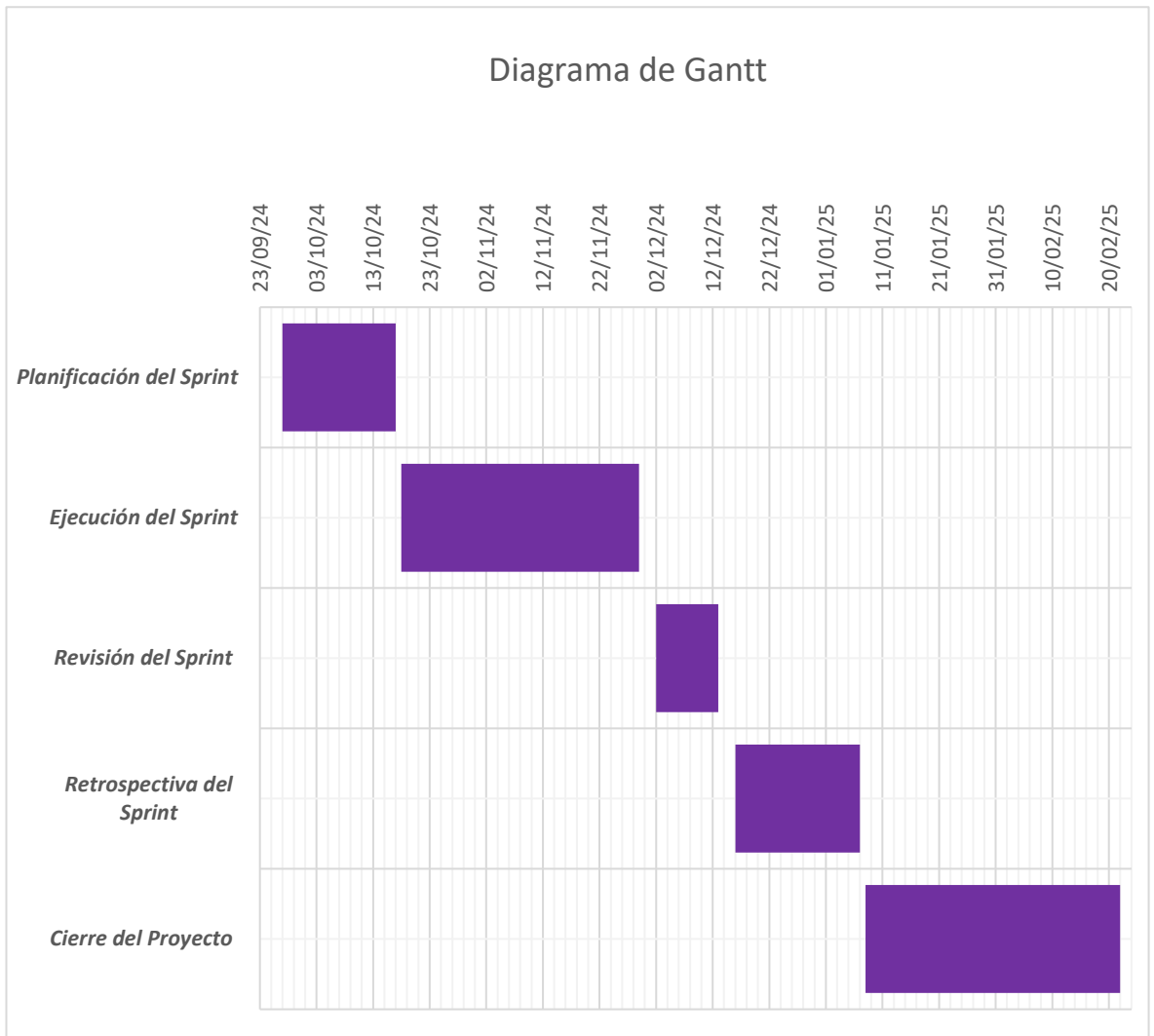
content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

- Correa Delgado, R. (2011). REGLAMENTO GENERAL a LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO. In *Decreto Ejecutivo 710*. <https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2018/11/REGLAMENTO-GENERAL-A-LA-LEY-ORGANICA-DEL-SERVICIO-PUBLICO-LOSEP.pdf>
- Galbiatti, M. (s. f.). *Desarrollo de la Revolución Industrial*.
- Kiss, T. (2024, 1 octubre). *Revolución Industrial - Resumen, causas y consecuencias*. Concepto. <https://concepto.de/revolucion-industrial/>
- Kruchten, P. B. (1995). The 4+1 View Model of architecture. *IEEE Software*, 12(6), 42–50. <https://doi.org/10.1109/52.469759>
- López, C. (2020, junio 11). *El estudio de tiempos y movimientos. Qué es, origen, objetivos y características*. gestiopolis. <https://www.gestiopolis.com/el-estudio-de-tiempos-y-movimientos/>
- Miquel, J. P., & Martos, J. R. (s. f.). *Introducción a la ingeniería del software*.
- Parra, D. B., Domínguez, F. M., & Herrera, C. A. C. (2020). Análisis de tiempos y movimientos en el proceso de producción de vapor de una empresa generadora de energías limpias. *Instituto Tecnológico Superior de Perote*.
- *Tema 3 La Revolución Industrial | encuentratuhistoria*. (s. f.). Recuperado 3 de octubre de 2024, de <https://encuentratuhistoria.blog/tema-3-la-revolucion-industrial/>
- Urueña, A. M. M., & Moreno, M. A. M. (2020). IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO Y HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL, PARA LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 7(14), Article 14.

- Vásconez, J. (2017). *Estrategia Tecnológica para la selección de personal en las pequeñas empresas textiles de la provincia de Tungurahua*. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

ANEXOS

- **CRONOGRAMA (GANTT)**



Elaborado por: Evelin Guambuete

- **PRESUPUESTO EJECUTADO**

Tabla 1. Materiales para desarrollar la herramienta

| Recursos | Cantidad | Precio | Total |
|------------------------------|-----------------|---------------|-----------------------|
| Laptop | 1 | \$600 | \$600 |
| Mouse | 1 | \$10 | \$10 |
| Internet | 6 meses | \$25 | \$150 |
| Transporte | 15 viajes | \$4.00 | \$60 |
| Materiales de oficina | - | - | \$100 |
| Impresiones | 100 | \$0.5 | \$50 |
| Luz | 6 meses | \$10 | \$60 |
| | | | Total: \$ 1030 |

Elaborado por: Evelin Guambuete

- Carta de aceptación de la organización donde se realizó el trabajo de integración curricular.



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR



EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

ING. ERIKA PRICILA CAHUASQUI MOLINA, COORDINADORA DE LA CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE SAN MIGUEL a petición de la parte interesada:

CERTIFICA

Que el proyecto de investigación denominado “Herramienta Tecnológica para la Evaluación de Perfiles Profesionales en la Carrera de Gestión del Talento Humano” de la señorita Guambuquete Rivera Evelin Andrea ha sido aceptada.

Además, pongo a consideración la disponibilidad para poder desarrollar de manera óptima y exitosa este proyecto con la contribución de todos quienes formamos parte de la carrera en la Extensión Universitaria de San Miguel.

San Miguel, 21 de octubre de 2024



ERIKA PRISCILA
CAHUASQUI MOLINA

**Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina, MSc
Coordinadora de Carrera
Gestión del Talento Humano
EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE SAN MIGUEL**

ENCUESTA

Tema: “Herramienta Tecnológica para la evaluación de perfiles profesionales en la Carrera de Gestión del Talento Humano”

Dirigido a: 3 Docentes de la Carrera de Gestión del Talento Humano

Objetivo: Establecer los requerimientos necesarios para el desarrollo de la Herramienta de Evaluación de perfiles profesionales

Pregunta 1: ¿La carrera de Gestión del Talento Humano actualmente cuenta con aplicativos para evaluar perfiles profesionales?

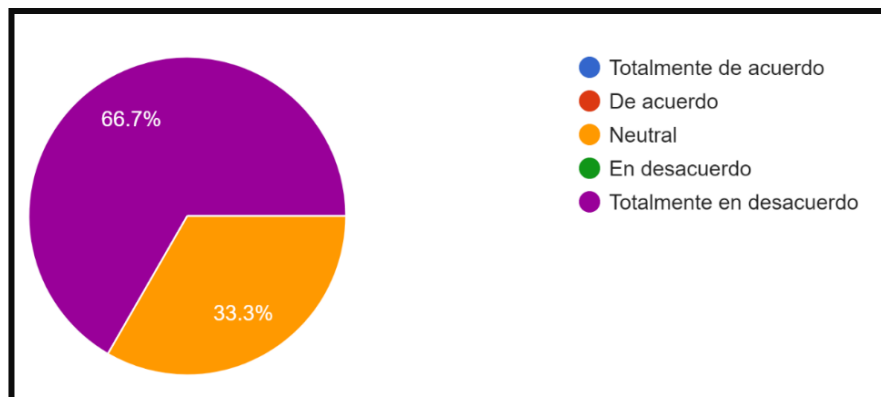
Tabla 2. Pregunta 1- Encuesta

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo | - | - |
| De acuerdo | - | - |
| Neutral | 1 | 33.3% |
| En desacuerdo | - | - |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 66.7% |
| Total | 3 | 100% |

Elaborado por: Evelin Guambuete

Tabulación:

Figura 26. Tabulación – Pregunta 1



Elaborado por: Evelin Guambuquete

Análisis: De un total de 3 docentes encuestados, el 66.7% confirman que no cuentan con un aplicativo para evaluar perfiles profesionales por ende están totalmente en desacuerdo.

Pregunta 2: Seleccione los elementos principales que deben incluirse en la hoja de vida de un candidato

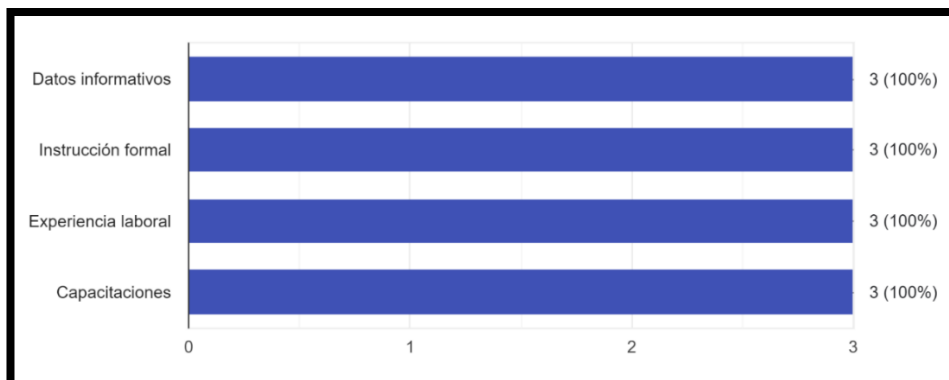
Tabla 3. Pregunta 2 - Encuesta

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Datos informativos | 3 | 100% |
| Instrucción formal | 3 | 100% |
| Experiencia laboral | 3 | 100% |
| Capacitaciones | 3 | 100% |
| Total | - | 100% |

Elaborado por: Evelin Guambuquete

Tabulación:

Figura 27. Tabulación – Pregunta 2



Elaborado por: Evelin Guambuete

Análisis: De un total de 3 encuestados el 100% considera que todos los elementos mencionados son fundamentales para incluirse en la hoja de vida de un candidato

Pregunta 3: Seleccione los elementos secundarios que podrían complementarse en la hoja de vida de un candidato. (Selecciones una o varias opciones como respuesta)

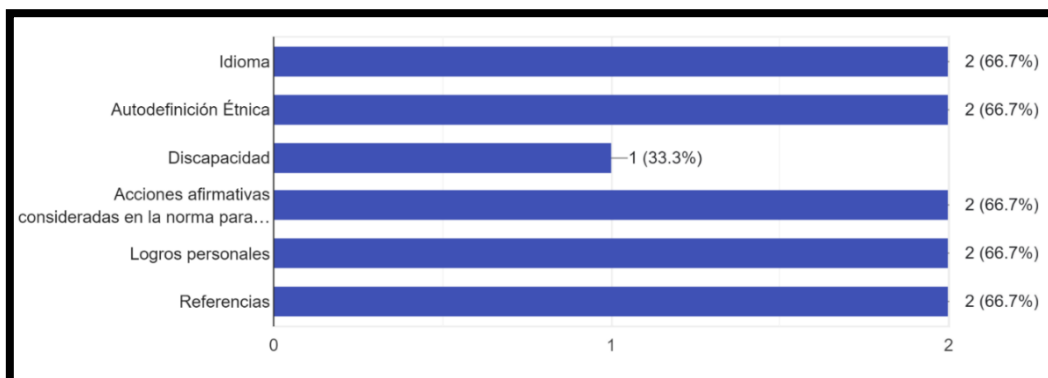
Tabla 4. Pregunta 3- Encuesta

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Idioma | 2 | 66.7% |
| Autodefinición Étnica | 2 | 66.7% |
| Discapacidad | 1 | 33.3% |
| Acciones afirmativas consideradas en la norma para el sector público | 2 | 66.7% |
| Logros personales | 2 | 66.7% |
| Referencias | 2 | 66.7% |
| Total | - | 100% |

Elaborado por: Evelin Guambuete

Tabulación:

Figura 28. Tabulación – Pregunta 3



Elaborado por: Evelin Guambuquete

Análisis: De un total de 3 encuestados la mayoría (66.7%) considera que los elementos secundarios como idioma, autodefinition étnica, acciones afirmativas consideradas en la norma, logros personales y referencia podrían complementarse en la hoja de vida de un candidato y solo un (33.3%) señaló que la información relacionada con discapacidad podría ser un elemento complementario.

Pregunta 4: ¿El aplicativo para la evaluación de perfiles debe contemplar dos roles: candidato y empresa?

Tabla 5. Pregunta 4- Encuesta

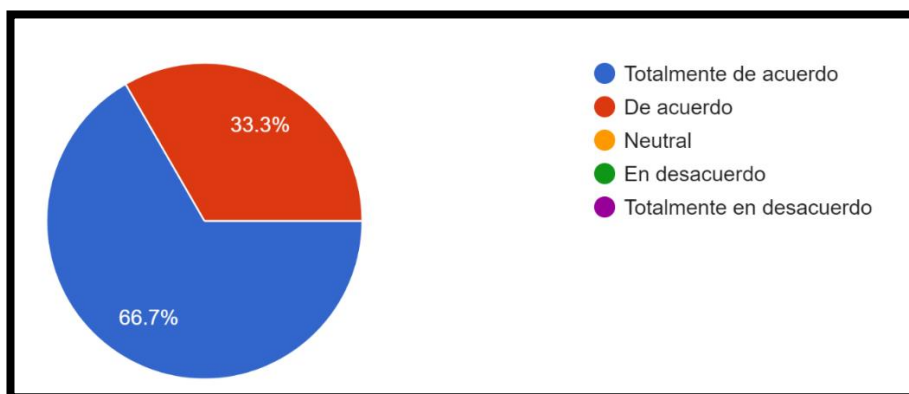
| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 2 | 66.7% |
| De acuerdo | 1 | 33.3% |
| Neutral | - | - |
| En desacuerdo | - | - |
| Totalmente en desacuerdo | - | - |
| Totalmente de acuerdo | - | - |

| | | |
|--------------|---|------|
| Total | 3 | 100% |
|--------------|---|------|

Elaborado por: Evelin Guambuquete

Tabulación:

Figura 29. Tabulación – Pregunta 4



Elaborado por: Evelin Guambuquete

Análisis: De un total de 3 encuestados la mayoría (66.7%) está totalmente de acuerdo y el (33.3%) está de acuerdo en que el aplicativo para la evaluación de perfiles debe contemplar los roles de candidato y empresa. No se registraron respuestas en desacuerdo ni neutrales, lo que refleja un consenso positivo hacia la incorporación de estos roles en el aplicativo.

Pregunta 5: ¿Para el registro del candidato se debe ingresar únicamente la cédula, apellidos y nombres?

Tabla 6. Pregunta 5- Encuesta

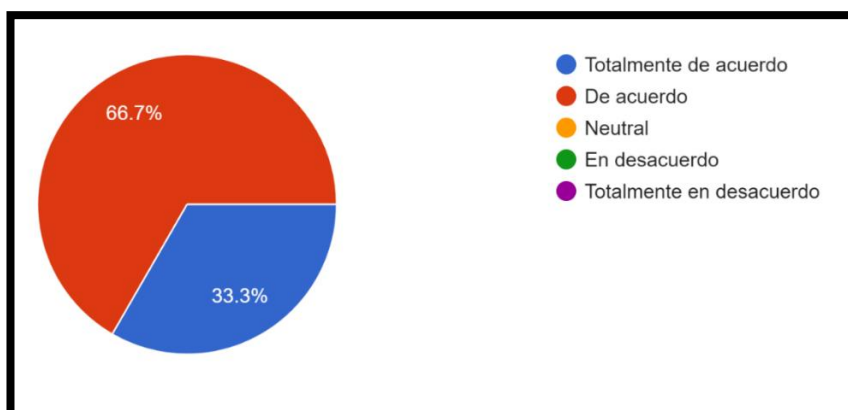
| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 33.3% |
| De acuerdo | 2 | 66.7% |
| Neutral | - | - |

| | | |
|--------------------------|---|------|
| En desacuerdo | - | - |
| Totalmente en desacuerdo | - | - |
| Totalmente de acuerdo | - | - |
| Total | 3 | 100% |

Elaborado por: Evelin Guambuquete

Tabulación:

Figura 30. Tabulación – Pregunta 5



Elaborado por: Evelin Guambuquete

Análisis: De un total de 3 encuestados la mayoría (66.7%) está de acuerdo y el (33.3%) está totalmente de acuerdo en que para el registro del candidato se debe ingresar únicamente la cedula, apellidos y nombres. Esto demuestra que la mayoría considera suficiente esta información para el registro.

Pregunta 6: El aplicativo debe contar con una alerta que notifique al candidato cuando una empresa publique una vacante

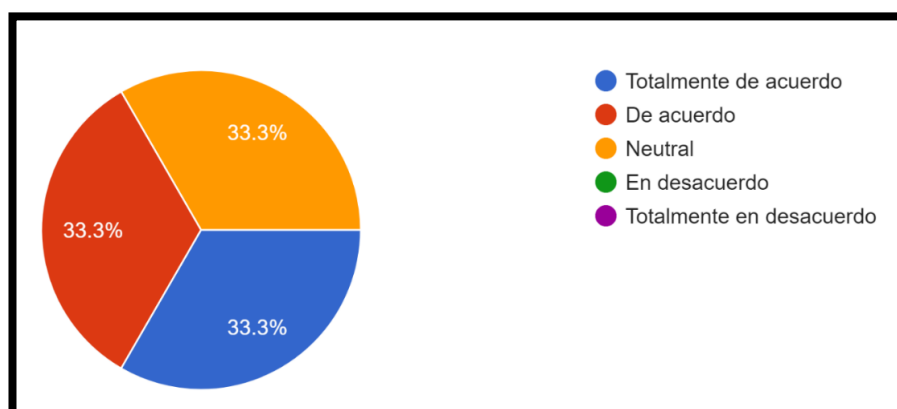
Tabla 7. Pregunta 6- Encuesta

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo | 1 | 33.3% |
| De acuerdo | 1 | 33.3% |
| Neutral | 1 | 33.3% |
| En desacuerdo | - | - |
| Totalmente en desacuerdo | - | - |
| Totalmente de acuerdo | - | - |
| Total | 3 | 100% |

Elaborado por: Evelin Guambuquete

Tabulación:

Figura 31. Tabulación – Pregunta 6



Elaborado por: Evelin Guambuquete

Análisis: De un total de 3 encuestados el (33.3%) está totalmente de acuerdo con la implementación de una alerta para notificar al candidato cuando se publique una vacante. Otro (33.3%) está de acuerdo y el restante el (33.3%) se mantiene neutral. Esto refleja que hay una percepción positiva respecto a esta funcionalidad, aunque

un tercio de los encuestados no se inclina claramente hacia una opinión afirmativa o negativa.

Pregunta 7: Es importante que el candidato pueda visualizar las ofertas de trabajo publicadas por las empresas en el aplicativo

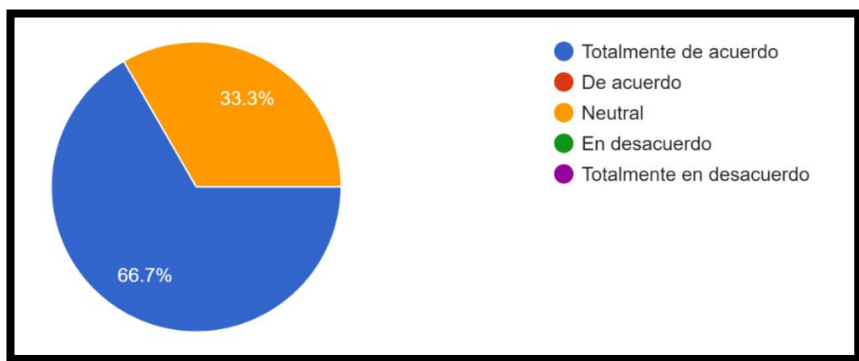
Tabla 8. Pregunta 7- Encuesta

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo | 2 | 66.7% |
| De acuerdo | - | - |
| Neutral | 1 | 33.3% |
| En desacuerdo | - | - |
| Totalmente en desacuerdo | - | - |
| Totalmente de acuerdo | - | - |
| Total | 3 | 100% |

Elaborado por: Evelin Guambuete

Tabulación:

Figura 32. Tabulación – Pregunta 7



Elaborado por: Evelin Guambuete

Análisis: De un total de 3 encuestados el (66.7%) está totalmente de acuerdo con que el candidato pueda visualizar las ofertas de trabajo publicadas en el aplicativo. Por otro lado, el (33.3%) se mantiene neutral respecto a esta funcionalidad.

Pregunta 8: Es importante que el candidato pueda visualizar las ofertas de trabajo publicadas por las empresas en el aplicativo

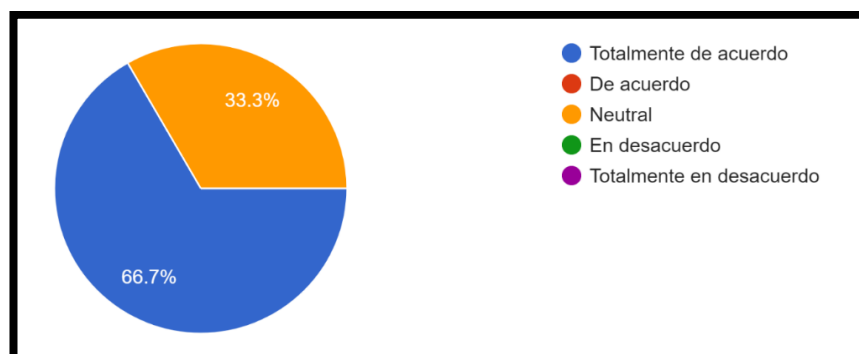
Tabla 9. Pregunta 8- Encuesta

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|-------------|
| Totalmente de acuerdo | 2 | 66.7% |
| De acuerdo | - | - |
| Neutral | 1 | 33.3% |
| En desacuerdo | - | - |
| Totalmente en desacuerdo | - | - |
| Totalmente de acuerdo | - | - |
| Total | 3 | 100% |

Elaborado por: Evelin Guambuquete

Tabulación:

Figura 33. Tabulación – Pregunta 8



Elaborado por: Evelin Guambuquete

Análisis: De un total de 3 encuestados el (66.7%) está totalmente de acuerdo con que el aplicativo permita en el rol de empresa generar y publicar ofertas de trabajo. Mientras que el (33.3%) se mantiene neutral respecto a esta funcionalidad.

Pregunta 9: Es importante que el candidato pueda visualizar las ofertas de trabajo publicadas por las empresas en el aplicativo

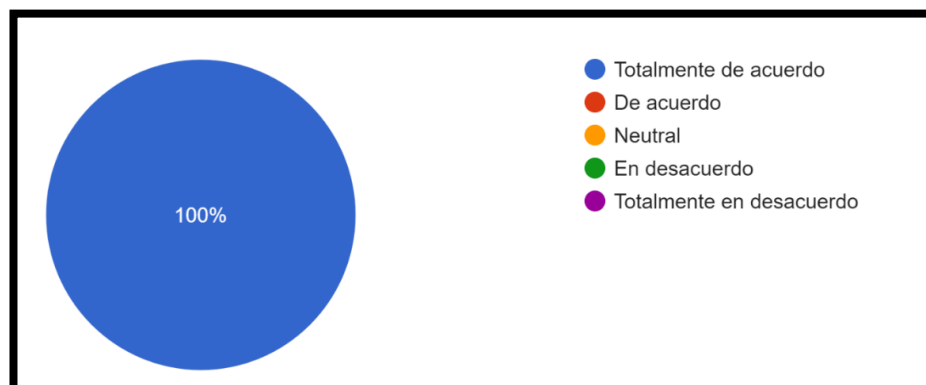
Tabla 10. Pregunta 1- Encuesta

| Opciones | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|------------|------------|
| Totalmente de acuerdo | 3 | 100% |
| De acuerdo | - | - |
| Neutral | - | - |
| En desacuerdo | - | - |
| Totalmente en desacuerdo | - | - |
| Totalmente de acuerdo | - | - |
| Total | 3 | 100% |

Elaborado por: Evelin Guambuete

Tabulación:

Figura 34. Tabulación – Pregunta 9



Elaborado por: Evelin Guambuete

Análisis: De un total de 3 encuestados el (100%) está totalmente de acuerdo con que el aplicativo incluya criterios de búsqueda para filtrar candidatos según características específicas.



MANUAL DE USUARIO “SELECCIÓN GTH”

ELABORADO POR:
EVELIN ANDREA GUAMBUGUETE RIVERA

Introducción

“SELECCIÓN GTH” es una herramienta diseñada para facilitar la evaluación de perfiles profesionales permitiendo a los estudiantes simular procesos de selección laboral y a las empresas gestionar vacantes y verificar requisitos de manera eficiente.

Objetivo:

Guiar al usuario en el uso correcto y eficiente de las funcionalidades del sistema

Requisitos del sistema

- Requisitos técnicos:

Navegadores: Chrome, Firefox, Edge

Conexión a internet estable

- Requisitos de usuario:

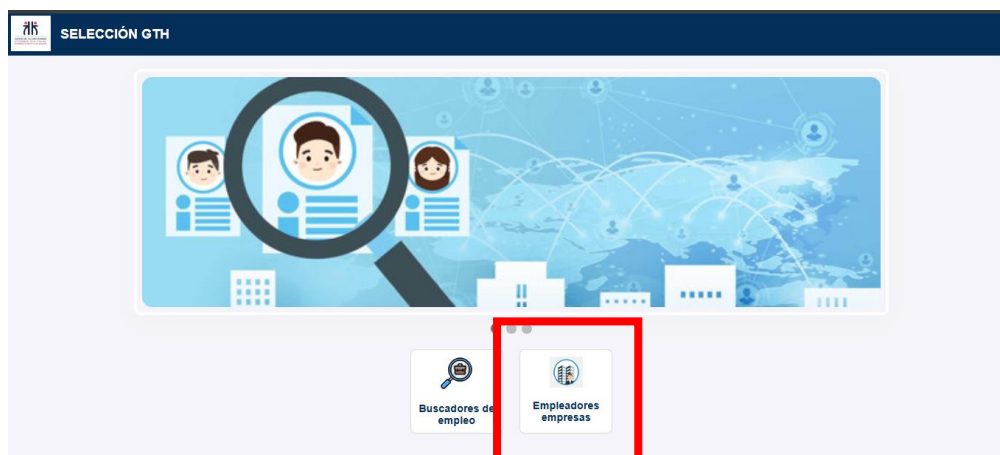
Candidatos: Cédula, nombres y apellidos, hoja de vida actualizada

Empresas: Cédula, Nombre del propietario y perfil empresarial

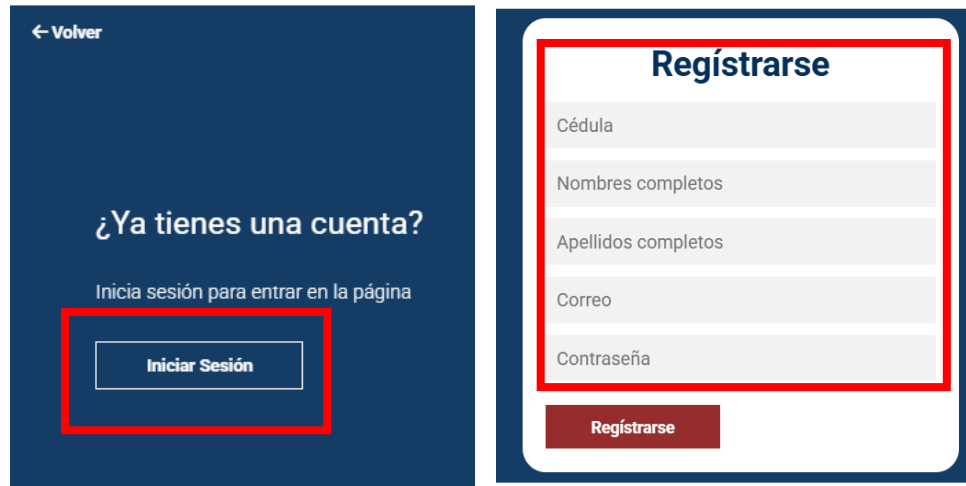
Acceso al sistema (Candidato)

Registro

1. En la pantalla principal selecciona el rol “Buscadores de empleo”



2. Haz clic en “**Registrarse**” y completa los campos obligatorios:
 - Cédula, Nombres y Apellidos, Correo y Contraseña



3. Haz clic en “**Registrarse**” para completar el proceso



Inicio de sesión

1. Ingresa tu Cédula y Contraseña
2. Haz clic en “**Entrar**”. Serás dirigido al panel principal según tu rol



- Si se desea cambiar de rol, haz clic en el botón “**Volver**” en la parte superior para regresar a la pantalla principal



Completar y Actualizar Hoja de Vida

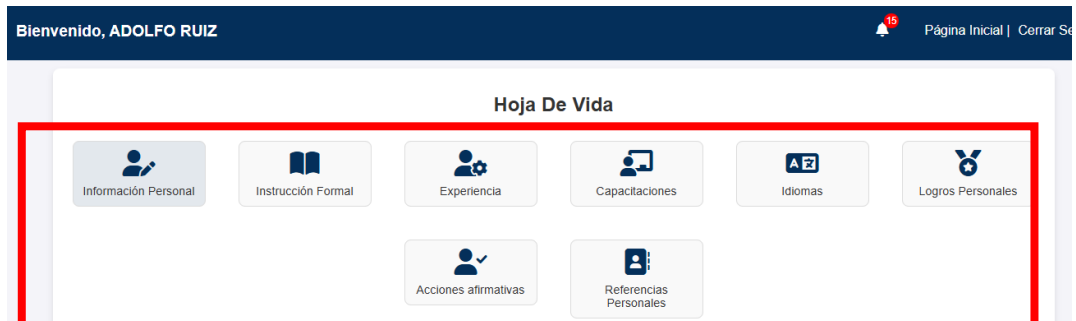
1. Haz clic en la opción “**Hoja de Vida**”



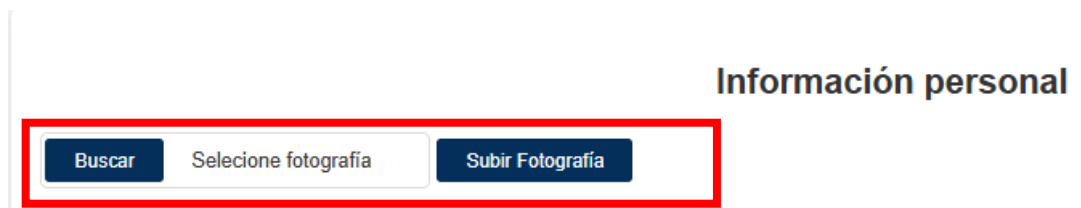
Explora las Opciones Disponibles



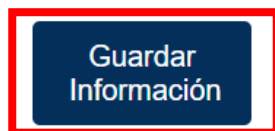
2. Llena cada una de las secciones con los formularios correspondientes: “**Información Personal, Instrucción Formal, Experiencia, Capacitaciones, Idiomas, Logros Personales, Acciones Afirmativas y Referencias**”.



3. En el formulario de información personal tendrá la opción de subir una fotografía.



4. Al completar cada formulario, haz clic en “**Guardar Información**”



5. Para continuar, puedes:
- Hacer clic en “**Siguiente**”



6. O navegar entre secciones usando los iconos correspondientes: “**Información Personal, Instrucción Formal, Experiencia, Capacitaciones, Idiomas, Logros Personales, Acciones Afirmativas y Referencias**”.



7. Para volver al panel principal haz clic en “Página Principal” que se encuentra en la parte superior



Ofertas laborales

8. Haz clic en la opción “Ofertas Laborales” para buscar vacantes disponibles



Explora las Opciones Disponibles



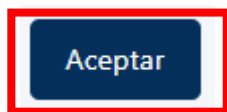
9. En este apartado reflejaran todas las vacantes disponibles. Para ver más información haz clic en “Ver más detalles”

10. Se abrirá un modal con los detalles de la vacante



| | | | |
|--------------------------------|--------------------|--------------------------------------|--|
| Área de Estudio: Z | | Instrucción: CUARTO NIVEL | |
| Años de Experiencia: 2 | | Especificidad de Experiencia: • Z | |
| Capacitaciones: • Z | | Actividades de Desempeño: • | |
| Ciudad: Z | Parroquia: Z | Dirección: Z | |
| Tipo Contrato: Z | Sector: PÚBLICO | Remuneración: 5 | |
| Fecha de Inicio: 2025-03-20 | | Fecha de Fin: 2025-03-26 | |
| Aceptar | | | |

11. Al final de ver los detalles o la información sobre la vacante habrá un botón “Aceptar”

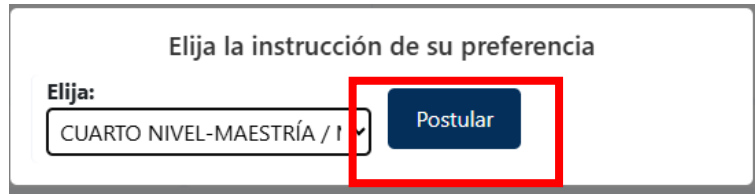


12. Como siguiente se abrirá otro modal para que puedas escoger la Capacitación que más favorezca a la vacante.

SELECCIONE

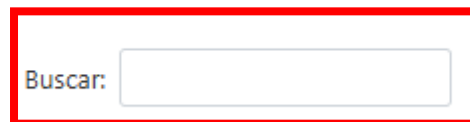
| | | |
|--|----------------------|----------------------------|
| n: | AÑOS DE Experiencia: | Conocimientos del Cargo |
| NE | | |
| <div style="border: 2px solid red; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">Elija una capacitación de su preferencia</p> <p>Elija:</p> <div style="display: flex; align-items: center; gap: 10px;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; display: flex; align-items: center;"> EGH ▼ </div> <div style="background-color: #003366; color: white; padding: 5px 15px; border-radius: 5px; font-weight: bold;">Postular</div> </div> </div> | | |
| | Parroquia: | Ciudad: |
| trato: | Remuneración: | Jornada de Trabajo: |
| NE | | |

13. Finalmente darás clic en el botón “**Postular**”



14. Podrás hacer una búsqueda de las vacantes que quieras.

Vacantes Disponibles



15. Haz clic en la opción “**Imprimir Hoja de Vida**”



En ese apartado se tendrá una visualización precio y se dará clic en el botón “**Descargar PDF**”

Descargar PDF

Hoja de Vida



Datos Personales

| | |
|---------------------|---|
| Nombres Completos | PERZ VILLAS ADOLFO MATEO |
| Cédula | 1111111111 |
| Dirección | PICHINCHA QUITO AV.TENIENTE HUGO OTIZ AV NOSE |
| Fecha de Nacimiento | 2000-12-02 |
| Género | FEMENINO |
| Estado Civil | SOLTERO(A) |
| Teléfono | 9999999000 |
| Correo | er@rh.com |

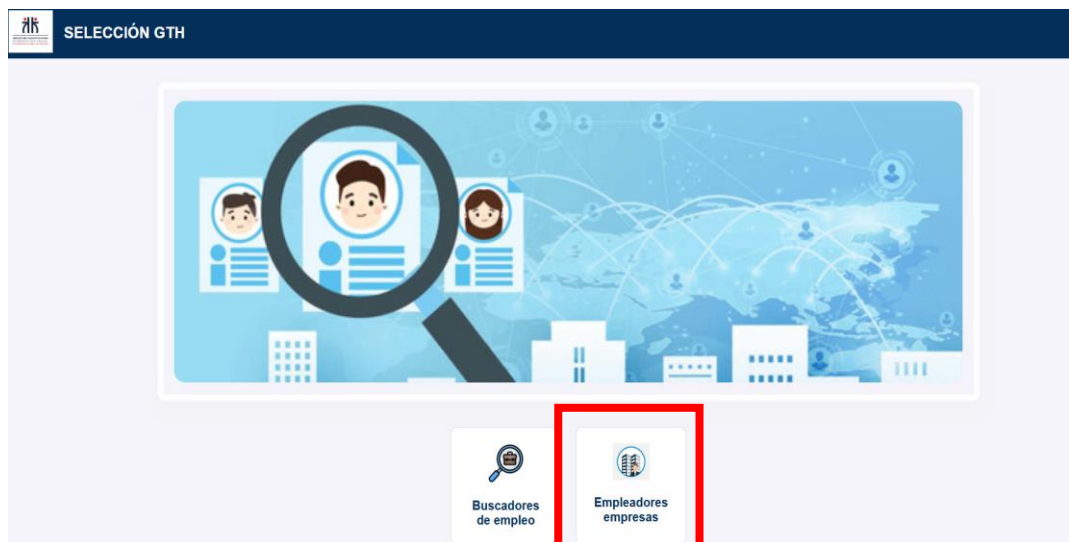
Instrucción Formal

| | |
|----------------------|-----------------------|
| Nivel de Instrucción | CUARTO NIVEL-MAESTRÍA |
| Título Obtenido | MARKETER EN MARKETING |

Acceso al sistema (Empresa)

Registro

16. En la pantalla principal selecciona el rol “**Empleadores empresas**”



17. Haz clic en “**Registrarse**” y completa los campos obligatorios:

- Cédula, Nombre Propietario, Correo y Contraseña

← Volver

¿Ya tienes una cuenta?

Inicia sesión para entrar en la página

Iniciar Sesión

Regístrate

Cédula

Nombre Propietario

Correo

Contraseña

Regístrate

18. Haz clic en “**Registrarse**” para completar el proceso



Inicio de sesión

19. Ingresa tu Cédula y Contraseña
20. Haz clic en “**Entrar**”. Serás dirigido al panel principal según tu rol

Iniciar Sesión Empresa

Cédula

Contraseña

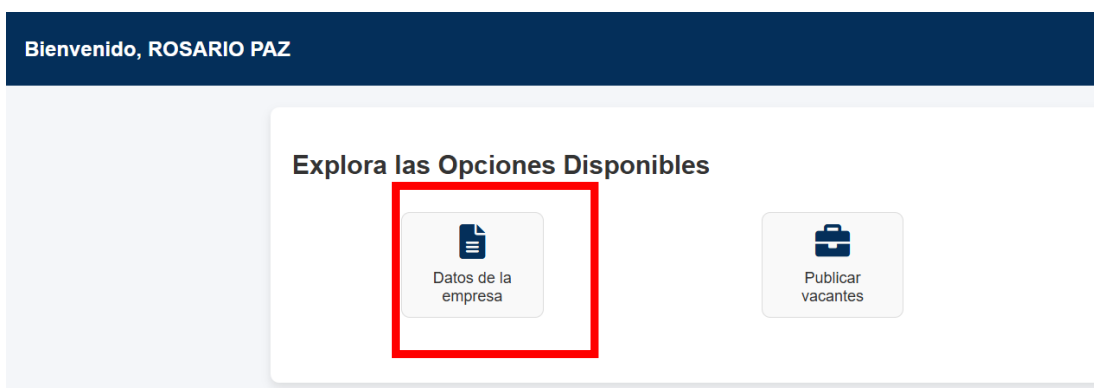
Entrar

- Si se desea cambiar de rol, haz clic en el botón “**Volver**” en la parte superior para regresar a la pantalla principal



Completar y actualizar hoja de vida

21. Haz clic en la opción “**Datos de la empresa**”



22. Llena el formulario con la información de la empresa.

23. Al completar el formulario haz clic en “**Guardar Información**”

Una captura de pantalla del formulario "Información de la Empresa". El formulario está rodeado por un recuadro rojo. Contiene los siguientes campos: "Cédula:" (1754219101), "Nombre Propietario:" (ROSARIO PAZ), "Nombre de la Empresa:" (LAS FRAGANCIAS), "Tipo de Empresa:" (PÚBLICA), "Dirección:" (LA ORELLANA), "Referencia:" (FARMACIA SANA SANA), "Correo Electrónico:" (fra@gmail.com) y "Teléfono:" (0988888888). En la parte inferior izquierda del formulario hay un botón "Guardar Información".

24. Para volver al panel principal haz clic en “Página Principal” que se encuentra en la parte superior



Gestionar vacantes

25. Haz clic en la opción “Publicar vacantes” para crear o gestionar ofertas de trabajo.

Explora las Opciones Disponibles



26. En este apartado:

- Se mostrará una tabla con las vacantes creadas
- Para agregar una nueva vacante haz clic en “Agregar Vacante”



Gestión de Vacantes

[+Agregar Vacante](#)

Show 10 entries

Search:

| Cargo Solicitado | Tipo Contrato | Sector | Instrucción | Área Estudio | Remuneracion | | | | |
|--|-----------------|---------|--------------|--------------------------------|----------------|--|--|--|--|
| INGENIERIA EN SOFTWARE | INDEFINIDO | PRIVADO | TERCER NIVEL | INFORMÁTICA/TELECOMUNICACIONES | \$750 - \$1000 | | | | |
| AUXILIAR ENFERMERIA | TIEMPO COMPLETO | PÚBLICO | TERCER NIVEL | MEDICINA/SALUD | \$460 - \$500 | | | | |
| ASISTENTE DE MANEJO EN REDES DE LA INFORMACION | OCACIONAL | PÚBLICO | TERCER NIVEL | REDES | 500 | | | | |
| MAESTRO DE LENGUAJE Y LITERATURA | TIEMPO COMPLETO | PÚBLICO | CUARTO NIVEL | RECURSOS HUMANOS/PERSONAL | \$460 - \$500 | | | | |

Showing 1 to 4 of 4 entries

Previous 1 Next

27. Se abrirá un modal donde deberás completar todos los campos requeridos

¡Bienvenido!

Cargo Solicitado:

Tipo Contrato:

Sector:

Ciudad:

Parroquia:

Dirección:

Instrucción:

Área de Estudio:

Años de Experiencia:

Especificidad de Experiencia:

Capacitaciones:

Actividades de Desempeño:

28. Luego de ingresar la información elige una de las siguientes opciones:

“**Guardar Información**” para confirmar la creación o “**Cancelar**” para descartar los cambios

29. Las vacantes creadas pueden gestionar con las siguientes opciones:

- “**Editar**” para modificar información



- “**Eliminar**” para remover la vacante



- “**Ver postulantes**” para revisar a los candidatos interesados de cada una de las vacantes que haya publicado la empresa



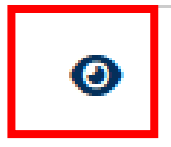
Ver y gestionar postulantes

30. En este apartado reflejarán una lista de los postulantes. Mostrará

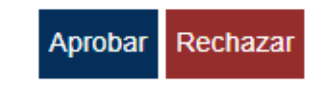
- Nombres y apellidos del postulante
- Cumplimiento de requisitos (capacitación, experiencia, instrucción formal)

31. Tendrá la opción disponible de:

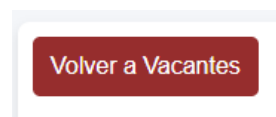
- Ver Hoja de Vida, Haz clic en el ícono de visualización



- Aquí se abrirá el modal de la hoja de Vida y ahí se tendrá las opciones de “**Rechazar**” o “**Aprobar**”



32. Habrá un botón “**Volver a Vacantes**” el cual permitirá regresar a la página de las vacantes publicadas



33. También se incluirá un botón de “**Generar Reporte**” donde se listarán todos los postulantes que aprobaron o cumplieron con los requisitos para la vacante

Generar Reporte

34. Se dispone de una opción de búsqueda que permitirá filtrar tanto las vacantes como a los candidatos.

Buscar:

35. Además, habrá un menú adicional que permitirá navegar por las distintas fases del proceso de selección. El primer paso es la revisión de la hoja de vida mencionada previamente

[Volver a Vacantes](#)

[Revisión de Hoja V.](#) [Pruebas Psicométricas](#) [Pruebas Técnicas](#) [Entrevista](#) [Promedio](#)

POSTULANTES PARA LA VACANTE: **INGENIERIA EN SOFTWARE**

Show entries Search:

| Nombres | Apellidos | Nivel de Instrucción | Título Obtenido | | |
|--------------|-------------|-----------------------|----------------------|----------|--|
| ADOLFO MATEO | PERZ VILLAS | CUARTO NIVEL-MAESTRÍA | MAGISTER EN MARKETIG | Aprobado | |

Showing 1 to 1 of 1 entries Previous **1** Next



- La siguiente fase que corresponde a las “**Pruebas Psicométricas**”

[Revisión de Hoja V.](#) [Pruebas Psicométricas](#) [Pruebas Técnicas](#) [Entrevista](#) [Promedio](#)

- En esta sección se podrán cargar los puntajes obtenidos por los postulantes que hayan aprobado dicha fase, pero antes se tendrá que citar a los candidatos y de ahí subir el puntaje

POSTULANTES PARA LA VACANTE:INGENIERIA EN SOFTWARE

Show entries Search:

| Nombres | Apellidos | Fecha y Hora | Lugar | | Puntaje | Estado | |
|--------------|-------------|---------------------|-------|---|---------|----------|---|
| ADOLFO MATEO | PERZ VILLAS | 2025-03-05 08:00:00 | UEB |  | 80.1 | Aprobado |  |



Showing 1 to 1 of 1 entries

Previous **1** Next

- De igual manera en la siguiente sección “Pruebas Técnicas” se procederá de forma similar

POSTULANTES PARA LA VACANTE:INGENIERIA EN SOFTWARE

Show entries Search:

| Nombres | Apellidos | Fecha y Hora | Lugar | | Puntaje | Estado | |
|--------------|-------------|--------------|-------|---|---------|----------|---|
| ADOLFO MATEO | PERZ VILLAS | | |  | 90.1 | Aprobado |  |



Showing 1 to 1 of 1 entries

Previous **1** Next

- De la misma manera en la sección “Entrevista” el proceso será similar

POSTULANTES PARA LA VACANTE: INGENIERIA EN SOFTWARE

Show entries Search:

| Nombres | Apellidos | Fecha y Hora | Lugar | | Puntaje | Estado | |
|--------------|-------------|--------------|-------|---|---------|----------|---|
| ADOLFO MATEO | PERZ VILLAS | | |  | 80.1 | Aprobado |  |


Showing 1 to 1 of 1 entries

Previous **1** Next

- Para finalizar la sección “**Promedio**” donde aparecerán todas las notas de los postulantes y se sacará un promedio de esas 3 para saber el resultado final y saber quién se quedó con el primero, segundo y tercer lugar de la vacante de igual forma se enviará un mensaje notificando dicho puesto.

POSTULANTES PARA LA VACANTE: **INGENIERIA EN SOFTWARE**

Show entries Search:

| Nombres | Apellidos | Fase 1 | Fase 2 | Fase 3 | Promedio | Estado | |
|--------------|-------------|--------|--------|--------|----------|----------|---|
| ADOLFO MATEO | PERZ VILLAS | 80.00 | 80.00 | 90.00 | 83.33 | Aprobado |  |

Showing 1 to 1 of 1 entries Previous Next

Notificaciones

36. Para revisar las notificaciones, se deberá hacer clic en el icono de la campanita, esto estará tanto en candidatos como en la empresa.



CERTIFICADO ANTIPLAGIO



FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL
E INFORMÁTICA

**ING. GALUTH IRENE GARCÍA CAMACHO EN CALIDAD DE
DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR,**

CERTIFICA

Que el trabajo de integración curricular denominado “**HERRAMIENTA TECNOLÓGICA PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES EN LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**”, presentado por Evelin Andrea Guambuquete Rivera estudiante de la **carrera de Software** pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta TURNITIN, reflejando un **porcentaje de similitud del 9%**, como se puede evidenciar en el documento adjunto.

Guaranda, 20 de marzo del 2025

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, enclosed within an oval-shaped stamp. The signature is cursive and appears to read 'Galuth García C.'.

Ing. Galuth García C.
Directora

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secalra
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

Overall Similarity

Filtered from the Report

Evelin Guambuquete

HERRAMIENTA TECNOLÓGICA PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES EN LA CARRERA DE GESTIÓN DE...

Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tm:old::3117:441068834

93 Páginas

Fecha de entrega

20 mar 2025, 11:54 a.m. GMT-5

12.941 Palabras

Fecha de descarga

20 mar 2025, 12:16 p.m. GMT-5

81.229 Caracteres

Nombre de archivo

HERRAMIENTA TECNOLÓGICA PARA LA EVALUACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES EN LA CARRER....pdf

Tamaño de archivo

2.6 MB

9% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 15 words)
- ▶ Submitted works

Exclusions

- ▶ 16 Excluded Matches

Top Sources

- 9% Internet sources
- 2% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review

- Hidden Text**
48 suspect characters on 4 pages
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.