



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL
FACULTAD REGIONAL CÓRDOBA
INGENIERÍA EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN



SOLUCIONES DE EMPLEO RÁPIDO

Cátedra:
5K4

Proyecto Final

Curso:

Docentes:

Titular: Ing. GASTAÑAGA, Iris
JTP: Ing. AQUINO, Francisco
Ing. ARENAS, María Silvina
Ing. JAIME, María Natalia

Autores:

ARCHILLA, Diego

Legajo

54536

BARRIONUEVO, Ileana

67958

BARTOSZENSKY, Luciano

66915

FERREYRA, Juan

40470

SEGURADO, Lucas

68232

Soluciones de Empleo Rápido

**ARCHILLA, Diego - BARRIONUEVO, Ileana - BARTOSZENSKY,
Luciano - FERREYRA, Juan - SEGURADO, Lucas**

Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Córdoba

Abstract

Soluciones de Empleo Rápido (SER) es una plataforma web que permite encontrar candidatos compatibles con empresas que los soliciten.

El proyecto surgió con el objetivo de dar solución a distintas problemáticas con las que suelen enfrentarse las organizaciones dedicadas al reclutamiento, mediante la integración de la información en un solo lugar, automatización de las publicaciones de ofertas laborales en distintos canales, búsqueda filtrada en su base de datos y generación de informes y estadísticas, principalmente.

El desarrollo se realizó bajo el marco de trabajo ágil, utilizando la metodología SCRUM, ya que su principal ventaja respecto al enfoque tradicional es el constante ajuste a los cambios, replanificación y feedback en todo momento.

Palabras Clave: Solución de negocio, Reclutamiento, selección, automatizar, recursos humanos, empresa cliente, postulante, web.

Introducción

La clave del reclutamiento hoy en día es ser más rápido. Al demorar demasiado en cerrar los procesos puede suceder que: los candidatos dejen de estar interesados en las ofertas, la competencia capture a los mejores candidatos y/o los procesos terminen siendo más caros. ¿La solución? Automatizar tareas. Así, podrán centrarse en aportar valor a las entrevistas, detectando los mejores perfiles, evaluando candidatos, cuidando la relación con las empresas cliente.

SER pretende ayudar a la consultora Fortia R.H. a crecer a través de la atracción y gestión del talento, integrando todos los servicios necesarios para agilizar los procesos de reclutamiento y selección, logrando así menor coste en tiempo y dinero.

El impulso por desarrollar dicho producto, surge debido a los inconvenientes que nos plantea la organización: la búsqueda de

candidatos se realiza manualmente; gestionan procesos con Excel; utilizan herramientas dispersas que no cubren todas las fases del reclutamiento y esto implica mayor cantidad de horas por cada proceso; tienen que ir de aplicación en aplicación (publicando en varios portales de empleo y recogiendo candidatos por separado, recibiendo CVs por email, descargándolos en carpetas...); poseen datos duplicados innecesariamente; ciertos CV no manifiestan relación con solicitudes de empleo y no pueden ser gestionados correctamente. Todo ello genera un gran insumo de tiempo en el proceso de búsqueda, por el cual no se obtiene una contraprestación, ya que el servicio redituado consiste en el envío del informe de preselección a la empresa cliente.

Elementos del trabajo y metodología

Se eligió la Metodología Ágil Scrum, basada en sucesivos releases con incrementos en sus funcionalidades. El rol de Scrum Master es fijo, y contamos con un miembro de Fortia R.H. para el rol de Product Owner. Se definieron sprints de duración de un mes, en los que se presenta lo desarrollado al Product Owner para obtener una retroalimentación.

Para la gestión de nuestro proyecto se emplearon las siguientes herramientas: Asana para visualizar las tareas del equipo y asignar responsabilidades, Trello para confeccionar el tablero Scrum, e Instagantt para crear diagramas que permitieron visualizar y programar las distintas tareas. Se utilizó Git, para el control y mantenimiento de versión del código fuente, y en GitHub ubicamos el repositorio de nuestro proyecto.

En cuanto a la documentación, se centralizó y compartió a través del servicio de almacenamiento que ofrece Google Drive. Las tecnologías que participaron en el diseño del Front-End son: Angular Material Design, HTML, CSS; AngularJS.

Para el desarrollo del Back-End se aplicó lenguaje Java, ORM Hibernate y motor de base de datos MySQL para manipular los datos. También se trabajó con los frameworks de SpringBoot y SpringSecurity.

A su vez, la arquitectura definida fue API REST [1], ya que permitió manipular los datos de manera sencilla.

La herramienta seleccionada para generar builds del proyecto en Java fue Maven[2], de tal forma que el proceso consume menos tiempo y es más transparente.

Se aplicó el patrón arquitectónico Modelo Vista Controlador (MVC), que separa los datos y la lógica de negocio de una aplicación, de la interfaz de usuario y el módulo encargado de gestionar los eventos y comunicaciones.

Para contribuir al desarrollo de código seguro y detectar vulnerabilidades, se tomó como referencia la Guía de Testing v4.0.[3] y Estándar de Verificación de Seguridad de Aplicaciones (ASVS) [4] de OWASP.

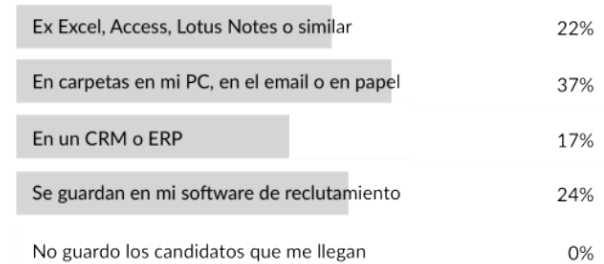
Resultados

Fortia R.H. logró la centralización de toda la información para un debido tratamiento y posterior utilización de los documentos. Tomando como base distintas fuentes de reclutadores expertos, se afirma que las herramientas que se utilizan no están preparadas para reclutar, que no son bases de datos para gestionar candidatos y vacantes. Excel es una buena herramienta para construir fórmulas, ordenar y gestionar datos, pero no para reclutar. Teniendo varios archivos de Excel es difícil alcanzar una visión global de todos los procesos, y al gestionar más de uno, se multiplica el tiempo. Además, se pierde la noción de si hay candidatos duplicados [5].

Expertos de TalentClue (software de reclutamiento y selección existente),

mencionan la alarmante situación que señalamos anteriormente.

“¿Cómo guardas y organizas tus datos actualmente?”



(Figura 1)[6]

Se hace necesario contar con una herramienta integrada, que abarque todas las fases del reclutamiento: desde la atracción del talento, su posterior gestión, hasta la contratación y fidelización.

El sistema permite la publicación de ofertas en el sitio web, como así también en redes sociales para mayor difusión. De esta manera, la persona interesada en el puesto puede subir su currículum en el sitio o importarlo desde otra fuente. Asimismo, permite subir CV en caso de requerirlo para mantener la base de datos actualizada, y realizar búsquedas de características que posean los postulantes en los CV, sin tener que revisar manualmente cada documento. Esta última aplicación fue realizada mediante búsqueda por similitud en redes neurales, lo que nos permite procesar los documentos independientemente de su formato y asociar las consultas al vocabulario comprendido en ellos.

Por otra parte, se incluyen notificaciones a los candidatos acerca de su situación en caso de no quedar seleccionados, ya que generalmente este paso no se realiza por descuido o falta de tiempo.

Se contempla la gestión de las empresas cliente, administración de informes, entrevistas y tests, gestión de feedbacks de empresas y postulantes luego de ser seleccionados y la generación de listados, informes y estadísticas con información relevante para la organización, que sirva para la toma de decisiones.

Discusión

Si bien ya existen numerosos software con funcionalidades más complejas que las que nuestro proyecto presenta, consideramos que es necesario adaptar las características hacia la empresa que lo necesita, ya que la mayoría de las funciones no son utilizadas por considerarse dificultosas, o implican la realización de excesivos pasos para lograr un objetivo por parte del usuario.

La agilización de consultas en la base de datos de candidatos, es clave para acelerar el proceso de búsqueda en sí mismo. La ventaja es que el reclutador no necesita analizar los directorios de carpetas para encontrar el currículum que desea. Al contar con una base de datos centralizada, se evita la duplicación de informes, la información es consistente y tiene alta disponibilidad.

Quienes desean postularse para una oferta de trabajo, pueden hacerlo mediante el sitio web; de esta forma ingresan en la base de datos sin que intermedien los reclutadores de Fortia R.H.

Conclusión

En la actualidad el procesamiento de la información es crucial para cualquier empresa. Creemos que nuestra solución suministra la agilidad necesaria para cumplir con los objetivos propuestos, logrando reducir drásticamente los costos de tiempo y dinero en los procesos de Fortia R.H.

Al poseer los datos centralizados en una misma base de talentos, se pueden detectar los puntos fuertes del reclutamiento y, por el contrario, las fases en que la estrategia hace perder dinero.

El postulante recibe la atención adecuada durante todo el proceso, desde el envío de su CV hasta el cierre de la búsqueda, incluyendo su feedback.

Apuntando a posibles mejoras, podría integrarse con más redes sociales para la publicación de ofertas, ya que sólo consideramos Facebook, Instagram, LinkedIn y CompuTrabajo.

Agradecimientos

El equipo quiere agradecer principalmente a Fortia R.H y Dayana Ramírez por brindarnos la posibilidad de trabajar con ellos y abrirnos las puertas de su empresa.

De modo especial, a profesores de la cátedra de Proyecto Final que ayudaron y guiaron al equipo en el desarrollo del proyecto SER.

Por último a nuestros familiares y amigos por apoyarnos constantemente en este largo y arduo camino.

Referencias

- [1] bbvaopen4u.com. *API REST: qué es y cuáles son sus ventajas en el desarrollo de proyectos*. Disponible en: <https://bbvaopen4u.com/es/actualidad/api-rest-que-es-y-cuales-son-sus-ventajas-en-el-desarrollo-de-proyectos>. (07/2018).
- [2] es.wikibooks.org. *Programación en Java/Maven*. Disponible en: https://es.wikibooks.org/wiki/Programaci%C3%B3n_en_Java/Maven. Último acceso: (07/2018)
- [3] *Guía de Testing v4.0*. Owasp. Disponible en: <https://www.owasp.org/images/1/19/OTGv4.pdf>
- [4] *Estándar de Verificación de Seguridad de Aplicaciones (ASVS)*. Disponible en: <https://www.owasp.org/images/6/67/OWASPAplicationSecurityVerificationStandard3.0.pdf>. Último acceso: (07/2018)
- [5] *Por qué Excel es el peor enemigo de un recruiter (y qué hacer al respecto)*. TalentClue. (07/2018)
- [6] Sondeo realizado en el Webinar de TalentClue "Las 14 características de una buena base de datos". (07/2018)

Datos de Contacto

ARCHILLA, Diego - diegoaarchilla@gmail.com

BARRIONUEVO,

Ileana

- ilebarrionuevo@gmail.com

BARTOSZENSKY, Luciano -

lucianobartoszensky.lb@gmail.com

FERREYRA, Juan - juanfmanga555@gmail.com

SEGURADO, Lucas - segurado1996@gmail.com