

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

CEUTEC

FACULTAD DE INGENIERÍA

PROYECTO DE GRADUACIÓN

**ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PORTAL DE EMPLEO Y BOLSA DE
TRABAJO EN EL MERCADO LABORAL**

SUSTENTADO POR:

ADIN ENRIQUE VIJIL MOLINA, 11021082

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN INGENIERÍA EN
INFORMÁTICA**

TEGUCIGALPA

HONDURAS, C.A.

JULIO, 2020

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

CEUTEC

INGENIERÍA EN INFORMÁTICA

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

VICERRECTORA ACADÉMICA CEUTEC

DINA ELIZABETH VENTURA DÍAZ

DIRECTORA ACADÉMICA CEUTEC

IRIS GABRIELA GONZALES ORTEGA

TEGUCIGALPA, M.D.C

HONDURAS, C.A.

JULIO, 2020

**ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PORTAL DE EMPLEO Y
BOLSA DE TRABAJO EN EL MERCADO LABORAL**

**TRABAJO PRESENTADO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE:**

INGENIERÍA EN INFORMÁTICA

ASESOR:

LOURDES LORENA MENDOZA MEDINA

TERNA EXAMINADORA:

DAVID EDUARDO NAVAS

CARLOS ROBERTO PÉREZ

VANIA ELIZABETH PERDOMO

TEGUCIGALPA, M.D.C.

HONDURAS, C.A.

JULIO, 2020

DEDICATORIA

El presente proyecto de graduación es un fruto de mi esfuerzo y perseverancia. Con amor para mi madre, mi padre, pilares de mí vida y mis hermanos.

Adin Enrique Vijil Molina

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Universidad Tecnológica Centroamericana, por abrirme las puertas y permitirme crecer profesionalmente.

Ing. Lourdes Mendoza que además de sus valiosas clases y consejos, me asesoro durante todo el desarrollo de este proyecto, por su tiempo y paciencia para lograr esta meta tan importante para mí.

A la Ing. Bianca Rosales que siempre me animo y me apoyo en momentos importantes de mi vida profesional, también a todos los docentes de la carrera especialmente al Ing. Osman Mejía, Ing. Navas, Ing. Juan Carlos Inestroza que forjaron gran parte de mi formación a la obtención del título de pregrado en Ingeniería en Informática.

Adin Enrique Vijil Molina

RESUMEN EJECUTIVO

A continuación, se define el trabajo realizado donde se pretende identificar las debilidades los procesos realizados por las agencias de empleo para vincular la oferta y la demanda de trabajo en Honduras, mediante el uso de técnicas de investigación.

A través del método de investigación y las herramientas de investigación se identificaron las necesidades en el reclutamiento de las empresas empleadoras, así como las necesidades en la búsqueda de empleo de los aspirantes a puestos de trabajo.

Se identifico los procesos de reclutamiento de candidatos y empresas en la actualidad que nos dan un panorama de la magnitud e importancia del trabajo en las agencias de trabajo. Por otra parte, fue indispensable señalar las deficiencias de los procesos y la gestión de datos en las agencias de trabajo como punto central que determina la necesidad de herramientas actualizadas y eficientes para el procesamiento de los datos hoy en día.

Se determinaron los métodos de difusión de las agencias de trabajo por las cuales generan el interés por parte de los candidatos a puestos de trabajo y por las empresas empleadoras. Se identificaron los obstáculos o dificultades de aplicación por parte de los candidatos a puestos de trabajo, se definieron alternativas que aseguren la confidencialidad, seguridad e integridad de la información, de la misma manera se definieron los componentes indispensables para la centralización de los procesos.

Palabras clave: agencias de empleo, vincular la oferta y demanda de trabajo, reclutamiento, procesos, gestión de datos, confiabilidad, seguridad, integridad.

ÍNDICE

TABLA DE CONTENIDO

Tabla de contenido	5
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.1 Antecedentes	2
2.2 Preguntas de Investigación.....	3
2.2.1 Pregunta General.....	3
2.2.2 Preguntas Específicas.....	3
2.3 Hipótesis y/o Variables de Investigación.....	3
2.4 Justificación.....	4
III. OBJETIVOS	5
3.1 Objetivo General	5
3.2 Objetivos Específicos.....	5
IV. MARCO TEÓRICO.....	6
4.1 Bases Teóricas.....	6
4.1.1 Empleo	6
4.1.2 Agencia de empleo.....	7
4.1.3 Bolsa de trabajo.....	8
4.1.4 Mercado laboral	9
4.2 Análisis de la Situación Actual	9
4.3 La Dinámica de las Agencias de Empleo en Honduras	14
4.4 El Recurso Humano y Modalidades de Contratación en Honduras.....	18
4.4.1 Tipos de contrato laboral	19

4.4.2	Procesos de selección de personal	21
V.	METODOLOGÍA / proceso	23
5.1	Enfoque y Métodos	23
5.2	Población y Muestra.....	24
5.2.1	Población.....	24
5.2.2	Muestra	24
5.3	Unidad de Análisis y Respuesta	25
5.4	Técnicas e Instrumentos Aplicados.....	26
5.4.1	La Entrevista.....	27
5.4.2	Encuesta	27
5.4.3	Análisis Documental.....	28
5.5	Fuentes de Información.....	28
5.5.1	Fuentes Primarias.....	28
5.5.2	Fuentes Secundarias.....	29
5.6	Cronología del Trabajo.....	30
VI.	RESULTADOS Y ANÁLISIS	31
6.1	La Encuesta	31
6.1.1	Encuesta a candidatos a empleo.....	31
6.1.2	Encuesta a Empresas Empleadoras.....	45
6.1.3	La encuesta como herramienta.....	59
6.2	La entrevista	60
6.2.1	Preguntas y hallazgos en la agencia de empleo	60
6.2.2	La entrevista como herramienta.....	63
VII.	CONCLUSIONES	64
VIII.	RECOMENDACIONES	66

ANEXOS	72
A.1. Instrumentos Utilizados en la Investigación	72
A.1.1. Entrevista Implementada	72
A.1.2. Encuestas Implementadas.....	73
A.2. Factibilidad del Proyecto.....	77
A.2.1 Técnica.....	77
A.2.2 Operativa	78
A.2.3 Económica	79
A.3. Lista de Requerimientos.....	81
A.4. Manual Técnico.....	83
1. Propósito	83
2. Alcance	83
3. Documentos de Referencia	83
4. Definiciones Importantes.....	84
5. Descripción de Módulos	89
5.1. Gestión Ingresar al Sistema	89
5.2. Gestión Solicitante de Empleo	90
5.3. Gestión Empleador	91
5.4. Gestión Administrador	92
6. Diccionario de Datos.....	93
6.1. Vista de la Base de Datos	93
6.3. Distribución Física y Lógica de Base de Datos.....	94
7. Políticas de Respaldo	121
7.1. Archivos.....	121
8. Instalación y Configuración.....	121

8.1	Requisitos Generales Preinstalación.....	121
8.3.	Detalles del Proceso de Instalación.....	122
8.4.	Detalles de Configuración de la Aplicación.....	123
9.	Contactos Técnicos.....	123
9.	Diseño de la Arquitectura Física.....	124
11.	Proceso de Continuidad y Contingencia	125
10.	Descripción de los Usuarios.....	125
A.5.	Manual de Usuario	127
1.	Módulo de Registro y Acceso al Sistema	127
2.	Modulo Buscador de Empleo.....	131
3.	Modulo Empleador	149
4.	Modulo Administrador.....	177
A.6.	OWASP	210

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla IV.1.	Principales indicadores del mercado laboral	10
Tabla IV.2.	Indicadores de subempleo, potencialmente activos y desalentados	13
Tabla IV.3.	Población en edad de trabajar por área y sexo, según año	13
Tabla IV.4.	Promedio de meses buscando trabajo por sexo, según año	14
Tabla V.1.	Unidad de análisis y respuesta	25
Tabla VI.1.	Nivel educativo.....	31
Tabla VI.2.	Sexo	32

Tabla VI.3. ¿Como se dio cuenta del servicio de las agencias de empleo?	33
Tabla VI.4. ¿Qué servicios le han proporcionado las agencias de empleo? Selección múltiple. .	34
Tabla VI.5. ¿Cómo calificaría el tiempo de respuesta a su espera de vacantes?	35
Tabla VI.6. ¿Cómo calificaría la información de la vacante de trabajo?.....	36
Tabla VI.7. ¿Por gestión de la agencia de empleo le han contratado en una empresa?.....	37
Tabla VI.8. En caso de haber contestado “Si” en la anterior pregunta, ¿Cuánto tiempo espero para su contratación?.....	38
Tabla VI.9. ¿La agencia de empleo le cobro a usted por el servicio?.....	39
Tabla VI.10. ¿Cómo calificaría usted los servicios de las agencias de empleo que ha utilizado? 40	
Tabla VI.11. ¿Cuáles son las deficiencias o dificultades a las que se enfrentan los candidatos en la aplicación para las ofertas de trabajo en las agencias de empleo? (Selección múltiple).	41
Tabla VI.12. ¿Qué alternativas de solución en la gestión de candidatos y vinculación con perfiles de trabajo podría brindar una agencia de trabajo para satisfacer a los aspirantes a puestos de trabajo?.....	42
Tabla VI.13. ¿Cuál cree que es el mejor método de difusión y atracción para el uso de los servicios de las agencias de empleo?	43
Tabla VI.14. ¿Recomendaría usted el uso del servicio de las agencias de empleo?.....	44
Tabla VI.15. Actividad principal a la que se dedica la empresa.	45
Tabla VI.16. ¿Qué cantidad de personal emplea la empresa al año?.....	46
Tabla VI.17. En la búsqueda de candidatos para cubrir sus vacantes disponibles. ¿Ha utilizado agencias de empleo para contratar personal?	47
Tabla VI.18. ¿Cómo se dio cuenta del servicio de la agencia de empleo?	48

Tabla VI.19. ¿Qué nivel de estudio necesita mayormente los trabajadores de la empresa?.....	49
Tabla VI.20. ¿Qué servicios le han proporcionado las agencias de colocación de personal? (Selección múltiple).....	50
Tabla VI.21. ¿La información de la hoja de vida recibida cumple con lo solicitado?.....	51
Tabla VI.22. ¿Como calificaría el tiempo de respuesta a la solicitud?.....	52
Tabla VI.23. ¿Cómo calificaría el proceso de contacto con las agencias de empleo?.....	53
Tabla VI.24. ¿Su empresa ha contratado personal remitido por las agencias de empleo?	54
Tabla VI.25. ¿Cuál cree que son los obstáculos o dificultades de aplicación por parte de los candidatos a los puestos de trabajo? (Selección múltiple).....	55
Tabla VI.26. ¿Considera que los procesos en general requieren actualización según las herramientas de trabajo actuales?	56
Tabla VI.27. En general, ¿cómo considera el servicio de las agencias de empleo?	57
Tabla VI.28. ¿Volvería a contratar por medio de las agencias de empleo?.....	58
Tabla A1.1 Entrevista aplicada a gerente y colaborador administrativo de la agencia de empleo	72
Tabla A1.2 Encuesta aplicada al gerente o representante de la empresa empleadora	73
Tabla A1.3 Encuesta a candidatos a puestos de trabajo de las agencias de empleo	74
Tabla A2.1. Descripción de Hardware.....	77
Tabla A2.2. Descripción de Software	77
Tabla A2.3. Descripción de Telecomunicaciones.....	77
Tabla A2.4. Descripción de Telecomunicaciones.....	78
Tabla A2.5. Hardware.....	79

Tabla A2.6. Software	79
Tabla A2.7. Telecomunicaciones.....	79
Tabla A2.8. RRHH	80
Tabla A2.9. Resumen.....	80
Tabla A3.1. Lista de requerimientos.....	81
Tabla A4.1. Tabla Usuarios Administradores.....	94
Tabla A4.2. Permisos Usuarios Administradores	95
Tabla A4.3. Tipo Usuarios Administradores	95
Tabla A4.4. Aplicar.....	95
Tabla A4.5. Aplicar Documentos	96
Tabla A4.6. Blogs	96
Tabla A4.7. Comentarios de Empresas.....	97
Tabla A4.8. Contacto	97
Tabla A4.9. Cursos	98
Tabla A4.10. Títulos Personalizados	99
Tabla A4.11. Empleadores.....	99
Tabla A4.12. Preguntas Frecuentes	102
Tabla A4.13. Archivos.....	102
Tabla A4.14. Buscador de Empleo Invitado.....	103

Tabla A4.15. Trabajos.....	104
Tabla A4.16. Trabajos Estadísticas.....	106
Tabla A4.17. Curriculums.....	106
Tabla A4.18. Buscador de Empleo	108
Tabla A4.19. Buscadores de Empleo Estadísticas	111
Tabla A4.20. Login Log.....	111
Tabla A4.21. Mensajes	112
Tabla A4.22. Noticias	112
Tabla A4.23. Newsletter	113
Tabla A4.24. Newsletter Log.....	113
Tabla A4.25. Paginas	113
Tabla A4.26. Pagos	114
Tabla A4.27. CVS Comprados	115
Tabla A4.28. Consultas.....	116
Tabla A4.29. Cuestionario	116
Tabla A4.30. Cuestionario y Respuestas	116
Tabla A4.31. Reglas.....	117
Tabla A4.32. Ajustes.....	118
Tabla A4.33. Usuarios Estadísticas	118

Tabla A4.34. Subcuentas	118
Tabla A4.35. Subcuentas Permisos.....	119
Tabla A4.36. Plantillas.....	119
Tabla A4.37. Mensajes de Usuarios	120
Tabla A4.38. Bitácora.....	120
Tabla A4.39. Lista de contactos técnicos.....	123

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura IV.1. Grafica porcentaje ocupados según nivel educativo en Honduras.....	11
Figura IV.2. Tasa de subempleo invisible y tasa de desempleo abierto	12
Figura IV.3. Proceso de solicitud de perfiles de parte de las empresas y respuesta de parte de las agencias de empleo	16
Figura IV.4. Proceso de solicitud del candidato a un puesto de trabajo	17
Figura IV.5. Tipos de contrato de trabajo y su dinámica dentro del mercado laboral.....	19
Figura V.2. Cronograma del trabajo realizado.....	30
Figura VI.1. Nivel educativo	32
Figura VI.2. Sexo.....	33
Figura VI.3. ¿Cómo se dio cuenta del servicio de las agencias de empleo?.....	34
Figura VI.4. ¿Qué servicios le han proporcionado las agencias de empleo? Selección variada. .	35
Figura VI.5. ¿Cómo calificaría el tiempo de respuesta a su espera de vacantes?.....	36

Figura VI.6. ¿Cómo calificaría la información de la vacante de trabajo?	37
Figura VI.7. ¿Por gestión de la agencia de empleo le han contratado en una empresa?	38
Figura VI.8. ¿Cuánto tiempo espero para su contratación?	39
Figura VI.9. ¿La agencia de empleo le cobró a usted por el servicio?	39
Figura VI.10. ¿Cómo calificaría usted los servicios de las agencias de empleo que ha utilizado?	41
Figura VI.11. ¿Cuáles son las deficiencias o dificultades a las que se enfrentan los candidatos en la aplicación para las ofertas de trabajo en las agencias de empleo?	41
Figura VI.12. ¿Qué alternativas de solución en la gestión de candidatos y vinculación con perfiles de trabajo podría brindar una agencia de trabajo para satisfacer a los aspirantes a puestos de trabajo?	43
Figura VI.13. ¿Cuál cree que es el mejor método de difusión y atracción para el uso de los servicios de las agencias de empleo?	44
Figura VI.14. ¿Cuál cree que es el mejor método de difusión y atracción para el uso de los servicios de las agencias de empleo?	45
Figura VI.15. Actividad principal a la que se dedica la empresa.	46
Figura VI.16. ¿Qué cantidad de personal emplea la empresa al año?	47
Figura VI.17. En la búsqueda de candidatos para cubrir sus vacantes disponibles. ¿Ha utilizado agencias de empleo para contratar personal?	48
Figura VI.18. ¿Cómo se dio cuenta del servicio de la agencia de empleo?.....	49
Figura VI.19. ¿Qué nivel de estudio necesita mayormente los trabajadores de la empresa?	50
Figura VI.20. ¿Qué servicios le han proporcionado las agencias de colocación de personal?.....	51

Figura VI.21. ¿La información de la hoja de vida recibida cumple con lo solicitado?	52
Figura VI.22. ¿Como calificaría el tiempo de respuesta a la solicitud?	53
Figura VI.23. ¿Cómo calificaría el proceso de contacto con las agencias de empleo?	54
Figura VI.24. ¿Su empresa ha contratado personal remitido por las agencias de empleo?	55
Figura VI.25. ¿Cuál cree que son los obstáculos o dificultades de aplicación por parte de los candidatos a los puestos de trabajo? (Selección múltiple).....	56
Figura VI.26. ¿Considera que los procesos en general requieren actualización según las herramientas de trabajo actuales?	57
Figura VI.27. En general, ¿cómo considera el servicio de las agencias de empleo?.....	58
Figura VI.28. ¿Volvería a contratar por medio de las agencias de empleo?	59
Figura A4.1. Caso de Uso Ingreso al sistema	90
Figura A4.2. Caso de Uso Gestión Solicitante de Empleo	90
Figura A4.3. Caso de Uso Gestión Empleador	91
Figura A4.4. Caso de Uso Gestión Empleador	92
Figura A4.5. Vista de la Base de Datos Bolsa de Empleo	93
Figura A4.6. Diseño de la Arquitectura física (Cliente-Servidor)	124
Figura A5.1. Formulario de registro para un buscador de empleo	127
Figura A5.2. Formulario de registro para un empleador	128
Figura A5.3. Acceso al panel de administrador	129
Figura A5.4. Acceso al sistema para el buscador de empleo o empleador	130

Figura A5.5. Mensaje de usuario de correo o contraseña incorrecta	130
Figura A5.6. Dashboard y menú del Solicitante de Empleo	131
Figura A5.7. Menú de Inicio	132
Figura A5.8. Barra de Inicio	133
Figura A5.9. Accesos principales del Dashboard	133
Figura A5.10. Vista directa del historial de aplicaciones en le Dashboard	133
Figura A5.11. Botón desplegable de Inicio	134
Figura A5.12. Pantalla de Búsqueda de Empleo.....	134
Figura A5.13. Pantalla de Mensajes	135
Figura A5.14. Formulario para responder mensaje	136
Figura A5.15. Pantalla del historial de solicitudes de empleo.....	136
Figura A5.16. Pantalla de detalles del empleo solicitado	137
Figura A5.17. Botón desplegable de Perfil.....	138
Figura A5.18. Formulario para editar el perfil.....	139
Figura A5.19. Formulario de Cambiar la Contraseña.....	140
Figura A5.20. Formulario de Preferencias de Trabajo	140
Figura A5.21. Sección de reporte de vistas al perfil	141
Figura A5.22. Detalles de la empresa que ha visto el perfil	142
Figura A5.23. Botón desplegable de Currículum	143

Figura A5.24. Pantalla de descripción de editores de currículum	143
Figura A5.25. Editor Visual de currículum	144
Figura A5.26. Formulario de Creador de Currículum	145
Figura A5.27. Sección para subir un Video Currículum	146
Figura A5.28. Botón desplegable de Documentos del Menú	146
Figura A5.29. Formulario para agregar documentos CV	146
Figura A5.30. Pantalla de visualización de los documentos cargados	147
Figura A5.31. Formulario para modificar información del documento/CV	147
Figura A5.32. Botón desplegable de Alertas de Trabajo	148
Figura A5.33. Tabla de administración de reglas para alertas de trabajo	148
Figura A5.34. Formulario para Agregar una nueva regla de alerta de trabajo	148
Figura A5.35. Dashboard y menú del Empleador.....	149
Figura A5.36. Menú del Empleador	150
Figura A5.37. Barra de inicio	151
Figura A5.38. Accesos principales del Dashboard	151
Figura A5.39. Vista directa del historial de trabajos publicados	151
Figura A5.40. Botón desplegable de Inicio	152
Figura A5.41. Pantalla de revisión de facturas	152
Figura A5.42. Factura	153

Figura A5.43. Formulario de creación y administración de subcuentas.....	153
Figura A5.44. Pantalla de mensajes recibidos	154
Figura A5.45. Formulario para responder mensajes.....	154
Figura A5.46. Botón desplegable de Mis Anuncios	155
Figura A5.47. Formulario para publicar un nuevo anuncio de trabajo.....	156
Figura A5.48. Pantalla de administración de anuncios de trabajo.....	157
Figura A5.49. Formulario para modificar el anuncio de trabajo seleccionado.....	158
Figura A5.50. Pantalla donde se puede hacer anuncios de trabajo destacados.....	159
Figura A5.51. Sección de trabajos destacados.....	159
Figura A5.52. Pantalla de administración de anuncios de cursos.....	160
Figura A5.53. Formulario para modificar los cursos publicados.....	161
Figura A5.54. Formulario para publicar un curso.....	162
Figura A5.55. Pantalla donde se muestra los anuncios de trabajos caducados.....	163
Figura A5.56. Botón desplegable de Aplicaciones.....	163
Figura A5.57. Pantalla de solicitudes de empleo.....	163
Figura A5.58. Tabla de aspirantes al empleo.....	164
Figura A5.59. Detalles del solicitante de empleo	165
Figura A5.60. Pantalla de administración de los solicitantes de empleo aprobados	166
Figura A5.61. Pantalla de administración de los solicitantes de empleo rechazados.....	166

Figura A5.62. Botón desplegable de Perfil.....	167
Figura A5.63. Formulario para editar el perfil del empleador.....	168
Figura A5.64. Pantalla de formulario para cambio de contraseña.....	169
Figura A5.65. Pantalla de modificar el logo o imagen de la empresa.....	170
Figura A5.66. Pantalla de galería de fotos de la empresa.....	171
Figura A5.67. Pantalla para subir un video de presentación de la empresa.....	172
Figura A5.68. Pantalla para reproducir la video presentación de la empresa.....	172
Figura A5.69. Botón desplegable de Base de datos de CV.....	173
Figura A5.70. Pantalla de formulario de búsqueda de Currículums.....	173
Figura A5.71. Pantalla de examinar los currículums de solicitantes de empleo.....	174
Figura A5.72. Currículum y video currículum del solicitante de empleo.....	176
Figura A5.73. Vista general del panel de administrador.....	177
Figura A5.74. Menú principal de la lateral izquierda.....	178
Figura A5.75. Botón desplegable de Inicio.....	179
Figura A5.76. Pantalla del Dashboard.....	180
Figura A5.77. Pantalla de Mensajes.....	180
Figura A5.78. Pantalla para responder los mensajes.....	181
Figura A5.79. Pantalla del Informe de Inicio de Sesión.....	181
Figura A5.80. Pantalla de Cambio de Contraseña.....	181

Figura A5.81. Pantalla de Respaldo y Restauración de DB	182
Figura A5.82. Botón desplegable de Trabajos.....	182
Figura A5.83. Pantalla de administración de los Anuncios de Trabajo	183
Figura A5.84. Pantalla del formulario para publicar un trabajo	184
Figura A5.85. Pantalla para administración de los Cursos	185
Figura A5.86. Pantalla del formulario para publicar un Curso.....	186
Figura A5.87. Pantalla para ver las Solicitudes de Empleo	187
Figura A5.88. Botón desplegable de Usuarios.....	187
Figura A5.89. Pantalla de administración de los Empleadores	188
Figura A5.90. Pantalla de formulario para añadir un nuevo empleador	188
Figura A5.91. Pantalla de administración de Solicitantes de Empleo	189
Figura A5.92. Pantalla de formulario para agregar un nuevo solicitante de empleo	189
Figura A5.93. Pantalla de administración de las Calificaciones a las Empresas	190
Figura A5.94. Pantalla de administración de los Mensajes de Usuarios	190
Figura A5.95. Pantalla de administración de los Archivos Subidos.....	191
Figura A5.96. Botón desplegable de Sitio Web.....	191
Figura A5.97. Pantalla de configuración de Logo & Colores.....	192
Figura A5.98. Pantalla de administración de Noticias.....	193
Figura A5.99. Pantalla de configuración del Control Deslizante de Inicio	193

Figura A5.100. Pantalla de administración del Blog	194
Figura A5.101. Pantalla de formulario para nueva publicación de blog	194
Figura A5.102. Pantalla de administración de los Títulos Personalizados	195
Figura A5.103. Botón desplegable de Configuración.....	196
Figura A5.104. Pantalla de Opciones de Configuración.....	197
Figura A5.105. Pantalla de gestión de las Categorías de Trabajo	198
Figura A5.106. Pantalla de gestión de Ubicaciones de Trabajo	198
Figura A5.107. Pantalla de gestión de Categoría de Cursos.....	199
Figura A5.108. Botón desplegable de Pagos	200
Figura A5.109. Pantalla para gestión de Pagos / Configuración	201
Figura A5.110. Pantalla para gestión de aprobar el pago de los usuarios	201
Figura A5.111. Pantalla para gestión de Archivos de Pagos	202
Figura A5.112. Pantalla para gestión de Pagos Directos	202
Figura A5.113. Pantalla para administración de Facturas	203
Figura A5.114. Pantalla para Configuración de Factura.....	203
Figura A5.115. Botón desplegable de Extensiones	204
Figura A5.116. Pantalla para gestión del Boletín Informativo	204
Figura A5.117. Pantalla para Envío de Boletín	205
Figura A5.118. Pantalla para revisión del Log de envío de boletín.....	205

Figura A5.119. Pantalla para Exportar lista de correos	206
Figura A5.120. Botón desplegable de Estadísticas	206
Figura A5.121. Pantalla para ver Informe de Visitas.....	207
Figura A5.122. Botón desplegable de Usuarios Admin	207
Figura A5.123. Pantalla para administración de Grupos de Usuarios	208
Figura A5.124. Pantalla para agregar Nuevo Administrador	208
Figura A5.125. Pantalla para administración de Administradores	209
Figura A5.126. Pantalla para Gestión de Permisos.....	209
Figura A6.1. Inicio del Análisis.....	210
Figura A6.2. Fin del Análisis.....	210
Figura A6.3. Alertas Detectadas	211
Figura A6.4. Alerta Riesgo Medio.....	212
Figura A6.5. Alerta Riesgo Medio.....	213
Figura A6.6. Alerta Riesgo Bajo.....	214
Figura A6.7. Alerta Riesgo Bajo.....	217
Figura A6.8. Alerta Riesgo Bajo.....	217
Figura A6.9. Alerta Riesgo Bajo.....	218
Figura A6.10. Alerta Riesgo Bajo.....	219
Figura A6.11. Alerta Riesgo Bajo.....	220

Figura A6.12. Alerta Riesgo Informativo	221
Figura A6.13. Alerta Riesgo Informativo	222
Figura A6.14. Alerta Riesgo Informativo	223
Figura A6.15. Reporte del Análisis.....	224
Figura A6.16. Reporte del Análisis.....	224
Figura A6.17. Reporte del Análisis.....	225
Figura A6.18. Reporte del Análisis.....	225
Figura A6.19. Reporte del Análisis.....	226
Figura A6.20. Reporte del Análisis.....	226
Figura A6.21. Reporte del Análisis.....	227
Figura A6.22. Reporte del Análisis.....	227
Figura A6.23. Reporte del Análisis.....	228
Figura A6.24. Reporte del Análisis.....	228
Figura A6.25. Reporte del Análisis.....	229

GLOSARIO

Candidato: persona con oficio o preparación técnica, pasante universitario o profesional egresado que busca empleo o vacante disponible.

Empresa oferente: Es la empresa o la persona que está en busca de candidatos para que ocupen un puesto de trabajo.

Agencia de empleo: Se entenderá como agencias privadas de empleo, toda persona natural o jurídica, independiente de las autoridades, que preste servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo.

Persona jurídica: Individuo o entidad que, sin tener existencia individual física, está sujeta a derechos y obligaciones.

Persona natural: Es una persona humana que ejerce derechos y cumple obligaciones a título personal.

Subempleo: Empleo por tiempo no completo, retribuido por debajo del mínimo o que no aprovecha completamente la capacidad del trabajador.

Ley de Empleo por Hora: Una Ley vigente a partir de 31 de marzo 2014 que te protege contra el despido injustificado, que te da los mismos derechos que un empleado permanente (de manera anticipada): 8% decimotercero, 8% decimocuarto, 4% auxilio de cesantía, 1 día de vacaciones por mes trabajado, IHSS, capacitaciones y la preferencia para ser empleado permanente.

Hoja de vida: El currículum vitae, currículum o hoja de vida es el conjunto de estudios, méritos, cargos, premios, experiencia laboral que ha desarrollado u obtenido una persona a lo largo de su vida laboral o académica.

Vacante: [cargo, empleo] Que no está ocupado por nadie.

Empresa mercantil: Se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios.

I. INTRODUCCIÓN

En la era de los grandes volúmenes de datos donde se busca almacenarla y ordenarla de manera que se puedan generar ideas que conduzcan a facilitar tareas, a tomar mejores decisiones y a tener estrategias efectivas ante los cambios de los negocios es importante moverse al ritmo de la información y no dejar escapar las oportunidades.

El uso de Internet nos muestra lo necesario que son los bancos de información para llevar a cabo procesos como: pago de impuestos, pago de colegiaturas, consultas bancarias, compras en línea, redes sociales y muchos otros servicios que se ofrecen gracias a esta tecnología. Las empresas hoy en día tienen una importante tarea al momento de gestionar el personal, en su necesidad mantener a las mejores personas trabajando en sus puestos de trabajo, sin embargo, el movimiento de personal es inevitable e indispensable ya sea por despidos, apertura de nuevos cargos, renunciaciones etc. Están en una búsqueda constante de personal por lo que filtrar a la fuerza de trabajo en una área o rubro específico de la forma más efectiva posible, el mercado laboral crece y las dinámicas están cambiando constantemente entre empleadores, candidatos a puestos de empleo y las agencias de empleo que cumplen un rol importante entre los involucrados en esta dinámica entre patrón y trabajador.

“Se entenderá como agencias privadas de empleo, toda persona natural o jurídica, independiente de las autoridades, que preste servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo” (Código del Trabajo de Honduras: Decreto No. 198 de, 2009)

Las empresas están en constante búsqueda de mejora de los procesos para mejorar esta dinámica entre la fuerza de trabajo, empleadores y agencias de empleo, pero esto implica un trabajo de investigación que determine cuáles son las mejores prácticas y procesos para hacer una gestión adecuada en la relación de los involucrados en mercado laboral.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Antecedentes

Las agencias de empleo tienen los principales servicios dirigidos al área de recursos humanos, el reclutamiento se centra en encontrar competentes que puedan llenar vacantes de las empresas que requieran de personal con aptitudes para lograr sus objetivos

Las empresas hoy en día buscan expandirse y llegar a más clientes, por ende, es necesario contar con áreas donde puedan mitigar todas las dudas y necesidades de los consumidores, como el Call Center que es un rubro con una estructura muy grande, por lo tanto, muchas ofertas de trabajo surgen de este sector, es aquí donde las agencias de empleo cumplen un papel muy importante ya que son las encargadas de vincular al empleador y al aspirante, las empresas siempre buscan agencias de empleo con un parque curricular confiable y de calidad.

Las empresas después de definir el perfil del candidato el siguiente paso consiste en la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características que ellos definen. Esta etapa también incluye el pedido a los postulantes envíen su hoja de vida o que llenen un formulario de solicitud de empleo donde buscan recolectar la mayor cantidad de información posible. Esta búsqueda se hace por medio de agencias de trabajo externas y el proceso tiene que ser rápido, eficiente y seguro.

Con la legalización de varias agencias de trabajo privadas desde el 2018 donde la mayoría de los casos estas agencias de trabajo no cuentan con las herramientas necesarias para la vinculación de empresas oferentes y los aspirantes a puestos de trabajo, algunas lo hacen de manera manual por medio de bancos de información en hojas de Excel con datos de aspirantes, empresas afiliadas y los Curriculum Vitae (CV) que gestionan por medio de correos electrónicos.

2.2 Preguntas de Investigación

2.2.1 Pregunta General

¿Cómo impactaría la gestión y vinculación eficiente de los candidatos a puestos de trabajo y empresas empleadoras en los procesos diarios de las agencias de empleo?

2.2.2 Preguntas Específicas

¿Cómo se podría mejorar el proceso de reclutamiento de candidatos y empresas empleadoras?

¿Cómo se podría reducir el tiempo de generación de perfiles de aspirantes a vacantes de trabajo y empresas empleadoras?

¿Cómo se podría establecer relación con las empresas que requieren recurso humano?

¿Cómo se podría mejorar el proceso de generación de informes estadísticos?

¿Cómo se podría mejorar los métodos de difusión de las agencias de empleo?

¿Cómo se podría procesar información de manera confiable, íntegra y segura?

¿Cómo se podría identificar los obstáculos o dificultades de aplicación por parte de los candidatos a puestos de trabajo?

¿Qué alternativas de solución en la gestión de candidatos y empresas empleadoras, podría brindar una agencia de trabajo para satisfacer a los involucrados?

2.3 Hipótesis y/o Variables de Investigación

H1. El proceso de gestión de talento humano por parte de las agencias de empleo es ineficiente.

H2. Las empresas empleadoras no están satisfechas de los servicios brindados por las agencias de empleo respecto a tiempo de respuesta y perfiles recibidos correspondiente a sus solicitudes.

2.4 Justificación

En la actualidad Honduras es un país con una densidad poblacional que crece rápidamente, por ende, cada año hay muchos egresados universitarios y mucho vaivén de ciclos empresariales donde salen muchos profesionales con experiencia en busca de empleo, por lo tanto las agencias de empleo cumplen un rol muy importante para la inserción de profesionales al mercado laboral, pero con mayor demanda y solicitudes no pueden seguir haciendo uso de procedimientos obsoletos e inseguros para la aprobación de creación de perfiles por parte de los candidatos para su vinculación con empresas empleadoras que de igual manera esperan que sus solicitudes de candidatos sean atendidas en el menor tiempo posible.

Los jóvenes son los más afectados por el desempleo en el país ya que de casi 300,000 desempleados en el país, el 74% son personas menores de 30 años, según la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS). De los datos oficiales de la STSS 2018 a 2019, el tiempo que se tarda una persona buscando trabajo, meses buscando trabajo (MBT) para desocupados con educación secundaria son 9.7% y 3.4 meses, por otra parte, para los universitarios es 8.6% y 5.5 meses, esto nos dice que para las personas mejor preparadas es más difícil encontrar empleo en Honduras y son estas personas las que más acceso tienen a las redes de empleo.

Las agencias de empleo legales y no legales en el país reciben cuantiosas solicitudes de candidatos a puestos de trabajo, pero la respuesta a esta puede demorar por la falta de procesos que vinculen directamente con las empresas y el sector o área a las que el candidato aspira, por otra parte, la falta de procesos de vinculación fiables y rápidos hace más difícil que las empresas se interesen en reclutar con estas agencias de trabajo.

Este estudio pretende identificar las necesidades actuales y por consiguiente identificar las posibles estrategias que faciliten los procesos diarios de las agencias de empleo.

III. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Identificar los puntos de mejora en los procesos realizados por las agencias de empleo para poder encontrar a los candidatos adecuados para una vacante de trabajo, solicitados por una empresa, con el fin de desarrollar un sistema de portal de empleo y bolsa de trabajo centralizando todos los servicios realizados por una agencia de empleo de vinculación de candidatos para las vacantes de empleo en las empresas.

3.2 Objetivos Específicos

Objetivos para postulantes, empresa, agencia:

1. Describir las necesidades en el reclutamiento de las empresas empleadoras y las necesidades en la búsqueda de empleo de los aspirantes a puestos de trabajo.
2. Identificar las deficiencias de los procesos en la gestión de datos en las agencias de trabajo.
3. Definir los procesos de reclutamiento de candidatos y empresas.
4. Identificar los métodos de difusión de las agencias de trabajo.
5. Describir los obstáculos o dificultades de aplicación por parte de los candidatos a puestos de trabajo.
6. Implementar alternativas que aseguren la confidencialidad, seguridad e integridad de la información en cada proceso.
7. Definir los componentes indispensables para la centralización de los procesos en un sistema de portal de empleo y bolsa de trabajo.
8. Determinar si las herramientas tecnológicas y procesos actuales permiten a las agencias de empleo la continuidad de sus operaciones.

IV. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta el contenido que pone en contexto el objetivo y alcance de la investigación donde se condensa toda la teoría que describen los servicios y procesos del todo el engranaje que se involucra para la operación de una agencia de empleo,

4.1 Bases Teóricas

En esta sección, se describirán los términos que son referentes para dar marcha a la investigación y que facilitara el entendimiento de los temas que se abordarán en los capítulos siguientes sobre los procesos y problemáticas de las agencias de empleo y todo lo que lo envuelve.

4.1.1 Empleo

Es una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional de y jurídico que está definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes de su ingreso en la empresa. Se trata de un trabajo abstracto, que es susceptible de ser dividido en unidades elementales y de reagruparlas alrededor de un puesto de trabajo, que es reconocido como socialmente útil. (Neffa, 1999)

Existen dos tipos de empleo: formal e informal. El empleo formal incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales (tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo). A la inversa, el empleo informal engloba a los trabajadores que, aunque reciben un pago por su trabajo, no tienen una relación laboral reconocida y no pueden hacer cumplir sus derechos laborales. (Enríquez, Alejandra, & Mariana Galindo, 2015)

En la actualidad, la cantidad de personas que poseen un empleo bajo esas condiciones, dentro de la formalidad, es menor al 20% comparado con el número de empleados que se encuentran dentro del mercado laboral informal.

4.1.2 Agencia de empleo

Las agencias de empleo son una opción para las empresas que no cuentan con un departamento de recursos humanos con un sistema de contratación de personal establecido. Algunas agencias de empleo solamente proporcionan cierta información de manera general de personas que acuden a ellos para llenar solicitudes; otras realizan una revisión previa donde seleccionan personal calificado. Una de las desventajas de las agencias de empleo es que no conocen a fondo las necesidades de las empresas.

“Entidades que colaboran en la intermediación en el de trabajo y tienen como finalidad ayudar a los trabajadores a encontrar empleo, y a los empleadores a la contratación de los trabajadores apropiados para satisfacer sus necesidades” (Calabuig, 2007).

Agencia de empleo privada: Persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta en relación con el mercado de trabajo uno o más de los servicios siguientes: a) servicios para vincular la oferta con la demanda de empleo; b) servicios consistentes en contratar a trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de terceros (en adelante «empresa usuaria»), y c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, como información, sin pretensión de vincular ofertas y demandas específicas. Las agencias no pueden cobrar honorarios a los trabajadores por buscarles empleo. (C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181))

Agencias de empleo privadas con fines de lucro

Toda persona natural constituida como comerciante individual o persona jurídica que sirva de vinculación para procurar un empleo a un buscador de empleo o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener del empleador una retribución pecuniaria de forma directa. (STSS, trabajo.gob.hn, 2020)

Agencias de empleo privadas no lucrativas

Los servicios de colocación de las instituciones educativas, cámaras de comercio u otras organizaciones sin fines de lucro, que, sin buscar un beneficio material, no perciben del empleador ni del trabajador, ningún tipo de honorario o tarifa.

Servicios conexos

los servicios que llevan incorporadas actividades de vinculación de empleo de forma directa o indirecta.

Los servicios conexos son muy populares y posiblemente de los que más se usan dentro del mercado aboral estos pueden ser: servicio en línea, ferias de empleo o cualquier otro que considere la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

4.1.3 Bolsa de trabajo

“Lugar físico o dentro del ciber espacio (internet) donde las instituciones prestan servicios de intermediación laboral, interactúan entre las empresas, ofrecen el puesto de trabajo y los buscadores de empleo, según la materia de conocimiento” (STSS, trabajo.gob.hn, 2020).

Dentro del reglamento para el funcionamiento de las agencias de empleo privadas y servicios conexos de Honduras, también se definen otro tipo de agencias privadas que operan dentro del mercado laboral de nuestro país. Estas se dividen en dos:

- Bolsas de trabajo de corporaciones o grupos de empresas.
- Bolsas de trabajo de instituciones educativas y gremiales.

Bolsas de trabajo de corporaciones o grupos de empresas

Cuya finalidad sea la inserción de buscadores de empleo a las mismas empresas de la corporación o grupo que representaran se consideraran AEP y por ende deberán cumplir con todas las disposiciones del presente Reglamento.

Bolsas de trabajo de instituciones educativas y gremiales

“Cuya finalidad es la inserción laboral de sus egresados y/o afiliados, siempre que dichas bolsas de trabajo carezcan de personalidad jurídica propia y no efectúen cobro alguno por su servicio ni al buscador de empleo, ni al empleador” (STSS, empleate.gob.hn, 2020).

4.1.4 Mercado laboral

Por Mercado Laboral entendemos la confluencia de la demanda y la oferta de puestos de trabajo, es decir, aquellos agentes que ofrecen trabajo y aquellas personas que pueden ocupar dichos puestos. Dadas sus características especiales, el mercado laboral suele estar regulado por el Estado a través de herramientas tales como el derecho laboral, los convenios colectivos y los contratos. (Aragón, 2020)

4.2 Análisis de la Situación Actual

Honduras es un país en vías de desarrollo, una de las características que más lo definen es el uso de la mano de obra, por ende, el trabajo en la columna vertebral que sostiene a la sociedad, una fuente de recursos para consumidores, de manera que tanto el Estado como la sociedad civil deben responsabilizarse por la generación de empleo y la calidad de estos.

Los resultados de la última encuesta permanente de hogares estiman que el 79.6 % de la población nacional está en edad de trabajar (10 años y más) sin embargo, la Población Económicamente Activa (PEA), apenas representa el 48.1 %. Pero como la población total incluye los menores de 10 años que por naturaleza se consideran inactivos, generalmente se calcula la Tasa de Participación² sobre la base de la Población en Edad de Trabaja. (INE, 2018)

Tabla IV.1. Principales indicadores del mercado laboral

Categoría	Nacional	Rural	Urbano
Poblacion Total	9023,838	4097,796	4926,042
PET	7179,176	3177,248	4001,928
Hombre	3421,950	1594,412	1827,538
Mujer	3757,227	1582,836	2174,390
PEA	4336,378	1915,443	2420,935
Hombre	2609,240	1313,894	1295,346
Mujer	1727,138	601,549	1125,589
Tasa de Participación	60.4	60.3	60.5
Masculina	76.3	82.4	70.9
Femenina	46.0	38.0	51.8
Ocupados	4090,651	1863,231	2227,421
Asalariados	1908,586	664,289	1244,297
No asalariados	2182,065	1198,941	983,124
Desocupados	245,726	52,212	193,514
TDA	5.7	2.7	8.0
Tasa de Subempleo Visible	14.2	15.1	13.6
Tasa de Subempleo Invisible	48.6	51.1	46.5

Fuente: (INE, 2018).

Honduras tiene un total de 25,784 centros educativos, cuenta con 6 instituciones públicas de educación superior y que junto a las instituciones privadas conforman más de 20 universidades en el país. La población que tiene una oportunidad más clara de acceder a la educación superior son las personas que viven en la zona urbana, ya que tiene algunas opciones de centros instructivos públicos y privados.

En Honduras se permite la contratación de menores de edad, siempre y cuando estos cuente con un permiso para trabajar, todas aquellas personas que han trabajado una hora, por lo menos, en un empleo, negocio, finca o con familiares no remunerados y todas aquellas que tienen un empleo, negocio o finca propia se consideran personas ocupadas.

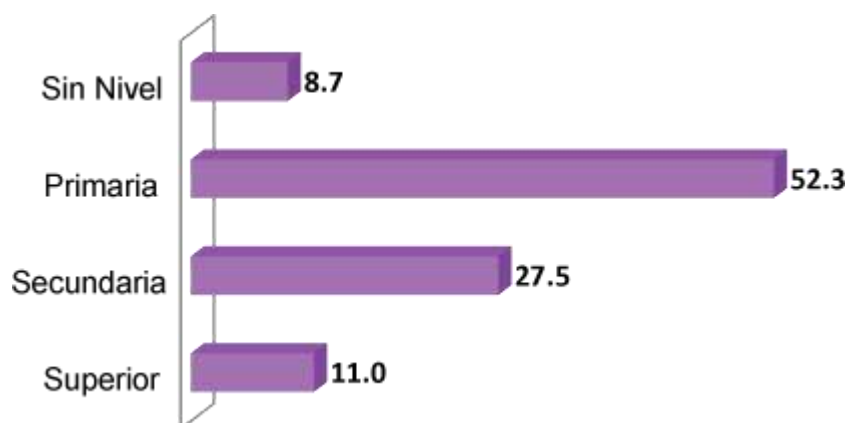


Figura IIV.1. Grafica porcentaje ocupados según nivel educativo en Honduras

Fuente: (INE, 2016).

La figura IV.1. nos muestra que el 52.3% alcanzaron educación primaria y únicamente el 11.0% tienen educación superior y que a estos últimos debido a la poca demanda de mano de obra capacitada y a las pocas garantías de los derechos del trabajador le es más difícil encontrar trabajo.

“Uno de los problemas del mercado laboral es el desempleo; el cual se mide con la Tasa de Desempleo Abierto (TDA). En junio de 2018 los desempleados representaban el 5.7% de la Población Económicamente Activa” (INE, 2018).

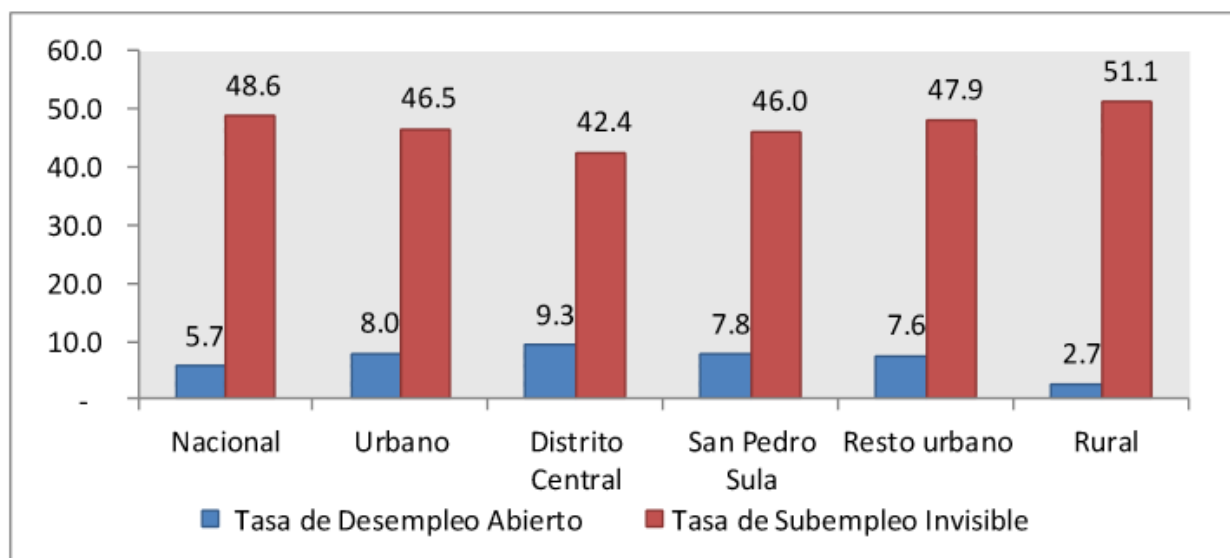


Figura IV.2. Tasa de subempleo invisible y tasa de desempleo abierto

Fuente: (INE, 2018).

La figura IV.2. nos detalla la Tasa de Desempleo Abierto (TDA), es decir, personas que quieren trabajar y no encuentran trabajo es mayor en el área urbana aproximadamente un 8.0%, en cambio la rural se estima en 2.7%; el distrito central un 9.3% y para San Pedro Sula un 7.8%. también las personas con subempleo invisible (TSI), o sea, con un ingreso insuficiente a pesar de que trabajan a tiempo completo no reciben lo necesario para satisfacer sus necesidades y se da mayormente en el área rural con un 51%.

A continuación, se demuestra que el principal problema del mercado laboral en nuestro país no es el desempleo, sino el subempleo invisible, personas laboralmente activas, pero sujetas a bajos ingresos por empleos de baja productividad.

Se debe hacer notar que fuera de la Fuerza de Trabajo se pueden encontrar personas que podrían próximamente formar parte del mercado laboral, en este sentido se tiene que las personas que se encuentran esperando respuestas a sus gestiones o se incorporaran en meses a un trabajo ascienden a 40,490. (INE, 2018)

“Por otro lado, los desalentados constituyen un grupo muy especial y ascienden a 1 21,995 personas que no buscan trabajo porque piensan que no encontrarán” (INE, 2018).

Tabla IV.2. Indicadores de subempleo, potencialmente activos y desalentados

Categoría	Subempleo		Potencialmente Activos	Desalentados
	Visible	Invisible		
Nacional	582,826	1987,242.5	49,490	121,995
Urbano	302,093	1035,970.6	12,014	51,651
Rural	280,733	951,271.9	28,477	70,345

Fuente: (INE, 2018).

La población en Edad de Trabajar (PET), son las personas de 10 años en adelante que se encuentran en condiciones para integrarse al mercado laboral, al 2018 es de 7,179,176 personas en edad de trabajar, las mujeres son mayoría en la PET en comparación a los hombres esto se puede ver tanto en el área urbana y rural, la PET en el periodo 2001 a 2017 ha tenido un ritmo constante de crecimiento que se ha mantenido en promedio en 2.7%.

La razón de masculinidad del PET ha sido en promedio de 90.7 hombres por cada 100 mujeres, cuestión que se revierte al analizar la PEA, ya que esta alcanza una razón de 177.3 hombres por cada 100 mujeres. De la misma manera, se observa que la razón de masculinidad de la PET ha mostrado un aumento desde el 2001 al 2018, al ubicarse en este último año en 91.1 hombres por cada 100 mujeres, y esto podría significar una mayor cualificación de las mujeres para facilitar una mejor inserción al mercado de trabajo en el país. (Rodríguez Corea, y otros, 2020)

Tabla IV.3. Población en edad de trabajar por área y sexo, según año

Años	Total	Rural	Urbano	Hombres	Mujeres
2016	6.861.682	3.066.527	3.795.155	3.199.735	3.661.947
2017	6.936.385	3.093.289	3.843.096	3.269.481	3.666.904
2018	7.179.176	3.177.248	4.001.928	3.421.950	3.757.227

Fuente: (STSS, 2018).

Analizando el problema desde diferentes aristas, la Tasa de Desempleo Abierto (TDA) y los Meses Buscando Trabajo (MBT) para desocupados con educación secundaria son 9.7% y 3.4 meses, respectivamente; para los universitarios es 8.6% y 5.5 en ese orden. Esto hace pensar que las personas con educación secundaria y universitaria tienen más problemas para obtener un

empleo. Casi la mitad de los desocupados (45.9%) tienen apenas educación secundaria. (STSS, trabajo.gob.hn, 2020)

Según los recientes estudios del mercado laboral del país los factores que influyen en la tardanza para encontrar trabajo pueden variar, por un lado tenemos la falta de inversión en el país, la inversión extranjera a caído en los últimos años producto de la corrupción y la falta de seguridad y garantías jurídicas, por otra parte la preparación académica y principalmente la preparación continua no va de la mano con los cambios del mercado laboral y las nuevas tecnologías y según expertos y las propias empresas, las agencias de trabajo cometen muchos errores al momento de vincular erróneamente a candidatos y empleadores.

Tabla IV.4. Promedio de meses buscando trabajo por sexo, según año

Años	Total	Hombres	Mujeres
2016	3,9	3,5	4,2
2017	2,7	2,3	3,0
2018	3,3	3,0	3,5

Fuente: (STSS, 2018).

4.3 La Dinámica de las Agencias de Empleo en Honduras

Hasta el 2018 según algunos datos proporcionados por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social identifica la existencia de 68 agencias de empleo privadas, en las ciudades de Tegucigalpa y San Pedro Sula. 50 en la zona norte y 18 en Tegucigalpa. Estas agencias prestan servicios de reclutamiento y vinculación de aspirantes con empresas empleadoras en la mayoría de los casos para empresas privadas.

“Reclutamiento es la técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la empresa u organización en el momento oportuno” (Grados, 2013).

Varios son los procedimientos a través de los cuales, se recluta de forma externa, deberíamos considerar como fuentes de trabajo aquellos espacios a través de los cuales las organizaciones

obtienen candidatos o individuos interesados en formar parte de su asociación u organización.

Los más conocidos o convencionales son.

- Bolsas de trabajo.
- Servicios de colocación.
- Empresas de trabajo temporal.
- Empresas de selección de personal.
- Agencia privada de colocación.
- Red de contactos.
- Anuncios en prensa.

Dada la capacidad de infiltrarse en los impactos de los nuevos avances al público en general y la adaptabilidad que ofrece la utilización de Internet, este medio se ha convertido en un punto de referencia con respecto a la inscripción de la mano de obra para las organizaciones (vertice, 2007).

En la actualidad las agencias de empleo son concurridas en su mayoría por jóvenes, egresados de nivel primario, secundaria y universitarios en condición de pasantes y graduados, también personas con discapacidad hacen uso de estos medios para buscar trabajo, según un estudio de la secretaria del Trabajo y Seguridad Social, solo un 40% de las agencias de trabajo atiende y perfila a personas con discapacidad.

Muchas agencias de empleo principalmente aquellas que no están reguladas o no están operando legalmente cobran una tarifa por prestar sus servicios de colocación, esto puede ser un problema cuando las empresas no cuentan con las garantías del servicio ya que pueden ser requeridos legalmente ya que los aspirantes muchas veces no reciben respuesta a su solicitud de búsqueda de empleo y puede ocasionar descontento, las agencias se arriesgan, pero también se amparan en la ley que dice que las agencias de empleo pueden cobrar el 50% del primer sueldo si la persona solicitante obtiene un contrato permanente y un 10% si es un contrato temporal.

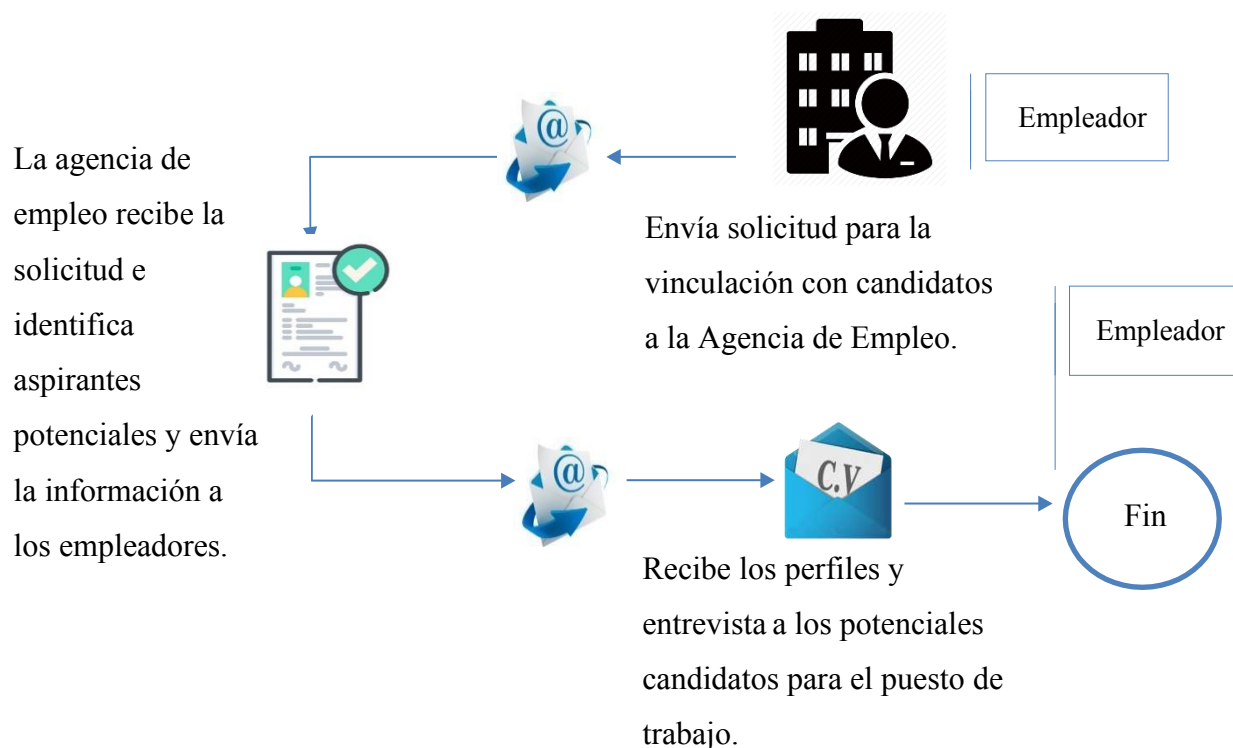


Figura IV.3. Proceso de solicitud de perfiles de parte de las empresas y respuesta de parte de las agencias de empleo

Fuente: (Agencia de empleo, 2020).

En la figura IV.3. vemos el proceso de comunicación entre las agencias de empleo y los empleadores, el proceso de vinculación que hace la agencia para las empresas siempre tiene la misma dinámica, las empresas en sus necesidades constantes de reemplazo, renuncias, despidos o jubilaciones se ponen en contacto con agencias de empleo y mandan la solicitud con el perfil de puesto de trabajo para llenar dicha vacante y las agencias de empleo buscan vincular candidatos que cumplan con el perfil del puesto de trabajo.

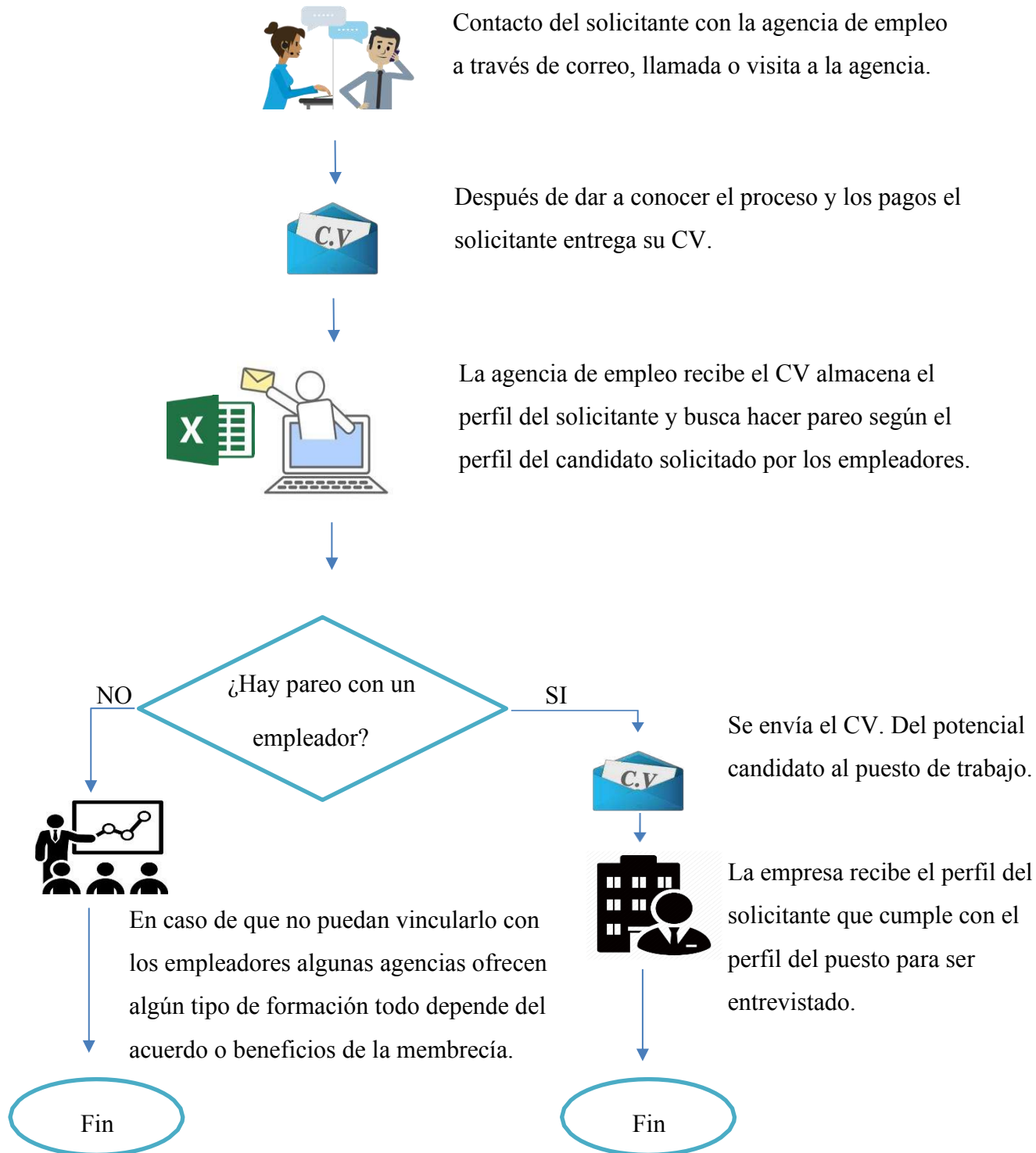


Figura IV.4. Proceso de solicitud del candidato a un puesto de trabajo

Fuente: (Agencia de empleo, 2020).

En la figura IV.2. es el caso del contacto de las agencias de empleo con los aspirantes que sucede de varias formas puede ser a partir del contacto directo por parte de los candidatos ya sea visitando las oficinas, a través de las redes sociales o llamadas telefónicas por parte de los candidatos, en cualquiera de los casos lo primordial es la presentación del CV para que después la agencia de empleo busque vincular al candidato con empresas empleadoras.

4.4 El Recurso Humano y Modalidades de Contratación en Honduras

En una buena parte de las empresas mercantiles hondureñas generadoras de empleo, así como en algunas pertenecientes al aparato gubernamental, existe un común denominador al momento de contratar recurso humano. Este radica en el hecho de contratar bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios profesionales (con el propósito de evitar el pago de prestaciones laborales), aún y cuando la naturaleza de las labores a realizar sea de carácter permanente. (Duarte Jiménez, 2020)

Según experto es necesario que todo empleador debe asesorarse con un abogado de asunto laborales con el fin de que este le indique las mejores prácticas de contratación de talento humano, de no hacerlo podría costarle grandes sumas de dinero en pagos de indemnizaciones laborales.

Para que un empleado tenga reconocimiento de todos sus derechos laborales debe cumplir tres elementos esenciales:

- La actividad personal del trabajador, es decir la realizada por sí mismo.
- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono.
- Un salario como retribución del servicio.

“Si el trabajador logra probar la existencia de los tres elementos esenciales antes referidos, tendrá derecho al reconocimiento de todos sus beneficios laborales y derechos

adquiridos que le otorga el Código de Trabajo vigente en la República de Honduras” (Duarte Jiménez, 2020).

4.4.1 Tipos de contrato laboral

“El contrato de trabajo es un acuerdo verbal o escrito por el que una persona, el trabajador, presta sus servicios voluntariamente por cuenta de otra persona, denominada empresario, bajo la dirección de este y a cambio de una retribución” (García, 2016).

Según las leyes de Honduras, son claras de cuáles son los tipos de contratos laborales que se deben dar dentro del mercado laboral hondureño, los contratos se agrupan en dos tipos:

- Verbal
- Escrito

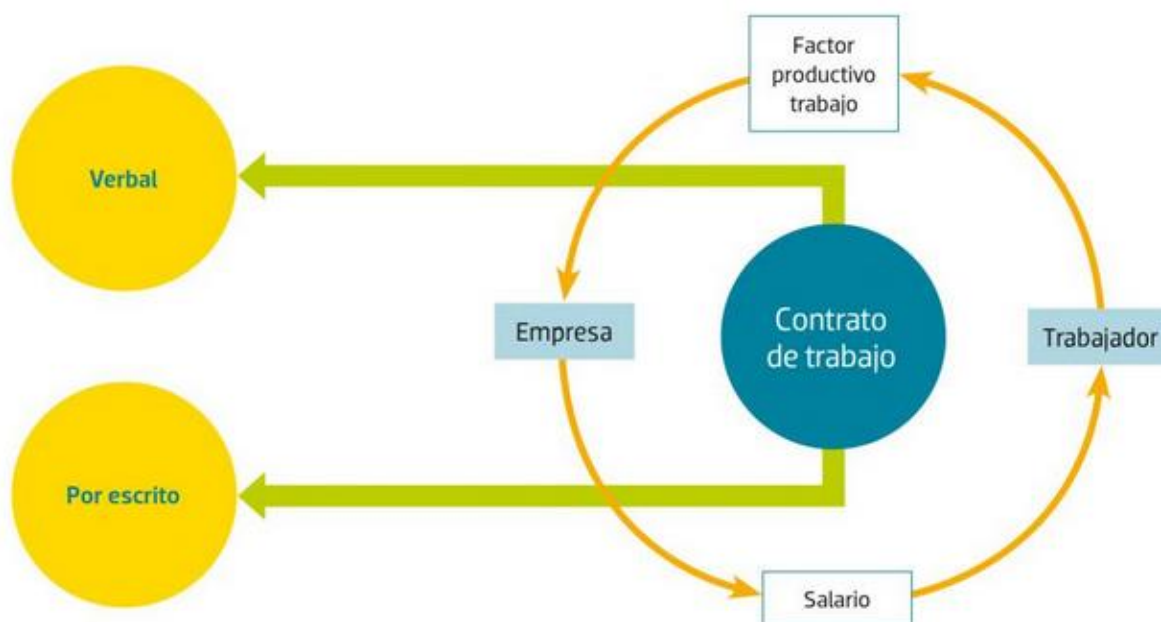


Figura IV.5. Tipos de contrato de trabajo y su dinámica dentro del mercado laboral

Fuente: (García, 2016).

Verbal

En algunas ocasiones, la contratación se da, únicamente, por pacto o acuerdo hablado entre ambas partes. Este ya es considerado un contrato de acuerdo con el Código de Trabajo de Honduras. De hecho, el artículo 30 de este documento expresa que “los contratos de trabajo celebrados en forma verbal sí tienen igual valor que los contratos escritos, ya que la inexistencia del contrato es responsabilidad de la parte empleadora” (Tecaloco, 2020).

Casos en el que se da el contrato verbal de acuerdo con el Código de Trabajo de Honduras:

- Servicio doméstico.
- Trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días.
- Una obra determinada cuyo valor no exceda de doscientos (200.00) lempiras y si señala plazo, que este no sea mayor de sesenta días.
- Labores agrícolas o ganaderas, a menos que se trate de empresas industriales o comerciales derivados de la agricultura o de la ganadería. (Art. 39 del. Código de Trabajo).

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 40 del Código de Trabajo, hay ciertas partes que se deben establecer en el contrato verbal:

- En qué consiste la actividad, es decir las tareas que realizará o tendrá a su cargo y el lugar donde las llevará a cabo.
- El pago y forma de remuneración. Esto se podrá dar por tiempo determinado, por obra ejecutada por tarea. También se debe determinar los periodos en los que se pagará.
- La duración del contrato, esto significa el tiempo que se trabajará.

Escrito

Se entiende por un documento oficial y por escrito que ambas partes firman para hacer formal una contratación. De acuerdo con el Código de Trabajo, las partes que este contrato debe tener son derechos, prohibiciones y obligaciones de los trabajadores y empleador, es decir, empresa que contrata. De igual manera, se debe especificar la actividad a realizar por la persona, junto

con sus asignaciones, el salario, horario, duración del contrato, el lugar o lugares donde realizará su trabajo, tiempo de la jornada de trabajo y cualquier otra especificación sobre la relación laboral. El empleador también podrá agregar diferentes apartados que considere y este documento debe de estar firmado por el representante legal de la empresa y por la persona contratada (Tecoloco, 2020).

Tipos de contrato de acuerdo con el tiempo laboral

Por otro lado, los contratos también se pueden dividir por el tiempo en el que la persona estará brindando sus servicios a la empresa u organización. De este modo, existen otras tres categorías de contrato laboral según el Código de Trabajo de Honduras:

- Por tiempo indefinido: En este tipo de contrato, se tiene fecha de inicio de la contratación, pero no una fecha de finalización. Esto implica que la persona podrá desempeñarse durante el período necesario en la empresa.
- Por tiempo limitado: En este caso, hay fecha de inicio y fecha de cierre del contrato. Estos contratos son para plazas por proyectos o por tareas específicas. En algunos casos, estos contratos pueden ser renovados cada cierto tiempo.
- Por obra o servicios determinados: En este no tiene un tiempo específico, sino que se busca que se cumpla una tarea o rol determinado. Una vez la obra ha concluido, se da por finalizado el contrato.

4.4.2 Procesos de selección de personal

Es el proceso o conjunto de actividades encaminadas a ponerse en contacto con una determinada institución que oferta bolsa de trabajo, o simplemente es la búsqueda de candidatos(as), que puedan reunir los requisitos, para ser contratados por las empresas en sus necesidades constantes de reemplazo, renuncias, despidos o jubilaciones. (STSS, empleate.gob.hn, 2020)

Algunas razones por las que una empresa inicia un proceso de selección:

- Iniciar una nueva actividad económica,
- Cubrir la baja de algún trabajador/a,

- Creación de un nuevo puesto de trabajo, acumulación de tareas, ...

Fases del proceso de selección

Estas fases están establecidas o diseñadas por parte de la empresa.

Fase de Preselección (planificación de las necesidades de personal):

- Análisis del puesto de trabajo (APT): La empresa debe realizar una descripción, lo más detallada posible de las tareas y conductas que implica un puesto de trabajo.
- También se determinará las capacidades y habilidades psicológicas y profesionales imprescindibles para desempeñar el puesto de trabajo.
- Reclutamiento y recepción de candidatos: Consiste en encontrar un número de candidatos amplio, en función de las vacantes a cubrir. El Reclutamiento puede ser interno (dentro empresa) o externo (periódicos, anuncios, bolsas de trabajo, oficinas de empleo).
- Preselección: es el primer filtro, que va eliminando a los candidatos(as) menos idóneos para el puesto, se eliminan principalmente a los candidatos que no cumplen con los requisitos precisos de formación o experiencia requeridos u otros.

Fase de Evaluación: Es para decidir cuáles son los candidatos(as) más idóneos para el puesto a cubrir. Consiste en un sistema de recolección de información para determinar el valor de los candidatos/as: (STSS, empleate.gob.hn, 2020)

- Entrevista preliminar: Objetivo: Establecer un primer contacto con el/la aspirante, exponer las condiciones de la selección, confirmar la información obtenida en la hoja de solicitud y del currículum vitae, y evaluar aspectos motivacionales, de personalidad y habilidades sociales.
- Administración de pruebas: Su función es recoger información para clasificar a los aspirantes en relación con su mayor o menor adecuación al puesto.
- Entrevista de evaluación: Es para detectar la actitud y motivación hacia el trabajo, desempeño laboral anterior, patrones de conducta laboral, reacciones ante estrés y ansiedad, capacidad negociadora, habilidades sociales, apariencia física, etc.

Toma de decisiones: Partiendo de la información recopilada sobre los solicitantes, se procede a una comparación minuciosa del valor de cada candidato(a), tomando una decisión sobre el más o la más idóneo/a para el desempeño del puesto requerido.

V. METODOLOGÍA / PROCESO

5.1 Enfoque y Métodos

Partiendo de la pregunta de investigación que se plantea por su alcance y complejidad no puede ser abordada desde un único foco metodológico. La metodología utilizada debe priorizar el objetivo de la investigación por ende que el método de investigación debe estar al servicio de este.

Tal y como describen Johnson y Christensen (2008), “el pragmatismo es el eje central de los diseños mixtos y es lo que determina la elección del método que debe estar guiada (únicamente) por el objetivo del estudio, más allá de la orientación cuantitativa o cualitativa del investigador”.

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

Al elegir esta metodología se utilizarán instrumentos de recolección de información, aplicándolos al sector al que va dirigida esta investigación sobre los procesos que desarrollan diariamente, documentando las opiniones y hallazgos de mayor afluencia.

En la presente investigación se utilizó el enfoque mixto, ya que ambos métodos se amalgaman en varias de sus etapas, por lo tanto, su integración para obtener datos fidedignos es necesaria. Esta combinación aparece como alternativa en esta investigación con el propósito de encontrar vías para tener una comprensión e interpretación lo más amplia de foco de estudio.

5.2 Población y Muestra.

5.2.1 Población

La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.; para estos últimos, podría ser más adecuado utilizar un término análogo, como universo de estudio. (Arias-Gómez, Villasís-Keever, & Miranda Novales, 2016)

Es conveniente que la población o universo se identifique desde los objetivos del estudio, y puede ser en términos clínicos, geográficos, sociales, económicos, etc.

La población de la agencia de empleo es de 3 empleados, con una población de empleadores no mayor a 10 empresas y la población para estudio de la parte de los interesados del servicio que son los aspirantes a puestos de empleo, personas con oficios, profesionales que quieren ingresar al mercado laboral y que han utilizado este servicio de agencia de empleo.

5.2.2 Muestra

La muestra es un subconjunto de personas, objetos o eventos de una población más grande que se recolecta y analiza para hacer inferencias. Para representar adecuadamente a la población, una muestra debe recolectarse de manera aleatoria y debe ser lo suficientemente grande. Existen varios tipos de muestras, entre las cuales están:

- Sistemáticas, cuando se establece un patrón o criterio al seleccionar la muestra. Por ejemplo, se encuestará a una persona por cada veinte que consiga empleo.
- Aleatoria, cuando se selecciona al azar y cada miembro de la población tiene la misma oportunidad de ser incluido.

- Estratificada, cuando se subdividen en estratos o subgrupos según las variables o características que se pretenden investigar. Cada estrato debe corresponder proporcionalmente a la población.

La muestra seleccionada para aplicar las herramientas de recolección de información conceptualizadas anteriormente será una muestra aleatoria no probabilística, la población de la agencia de empleo es pequeña por lo tanto se ha decidido tomar como muestra al gerente administrativo, de parte de los empleadores se han tomado como muestra 3 empresas que han utilizado agencias de empleo externas para reclutar personal y por último se determinó seleccionar la muestra de 10 personas que han utilizado el servicio de agencia de empleo.

5.3 Unidad de Análisis y Respuesta

Tabla V.1. Unidad de análisis y respuesta

Unidad de análisis	Respuesta
¿Cómo se podría mejorar el proceso de reclutamiento de candidatos y empresas empleadoras?	<ul style="list-style-type: none"> • Gerente administrativo de la agencia de empleo
¿Cómo se podría reducir el tiempo de generación de perfiles de aspirantes a vacantes de trabajo y empresas empleadoras?	<ul style="list-style-type: none"> • Gerente o representante de la empresa empleadora • Gerente administrativo de la agencia de empleo
¿Cómo se podría establecer relación con las empresas que requieren recurso humano?	<ul style="list-style-type: none"> • Gerente administrativo de la agencia de empleo • Gerente administrativo de la agencia de empleo
¿Cómo se podría mejorar el proceso de generación de informes estadísticos?	<ul style="list-style-type: none"> • Gerente administrativo de la agencia de empleo
¿Cómo se podría mejorar los métodos de difusión de las agencias de empleo?	<ul style="list-style-type: none"> • Candidato a puestos de trabajo • Gerente administrativo de la agencia de empleo • Gerente o representante de la empresa empleadora

Unidad de análisis	Respuesta
¿Cómo se podría procesar información de manera confiable, íntegra y segura?	<ul style="list-style-type: none"> • Gerente administrativo de la agencia de empleo
¿Cómo se podría identificar los obstáculos o dificultades de aplicación por parte de los candidatos a puestos de trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> • Candidato a puestos de trabajo • Gerente o representante de la empresa empleadora
¿Qué alternativas de solución en la gestión de candidatos y empresas empleadoras, podría brindar una agencia de trabajo para satisfacer a los involucrados?	<ul style="list-style-type: none"> • Candidato a puestos de trabajo • Gerente o representante de la empresa empleadora

Fuente: Elaboración propia

La unidad de análisis son los componentes de los que se obtiene la información, por ende, estos elementos deben ser identificados con propiedad, para conocer con precisión a quien se va a aplicar la muestra.

En esta investigación se desarrollaron las herramientas que nos ayudaron a dar respuesta a las interrogantes por medio de herramientas como la encuesta virtual que son enviadas a los elementos identificados anteriormente.

5.4 Técnicas e Instrumentos Aplicados

Es de particular importancia otorgar el valor que tienen las técnicas y los instrumentos que se emplean en una investigación, muchas veces se inicia un trabajo de investigación sin identificar qué tipo de información se necesita o las fuentes de las que se va a obtener dicha información. Existen muchas técnicas para la recolección de datos se pueden mencionar algunas de ellas como: observación, en cuentas, grupos focales, entrevistas, etc. Es de suma importancia tener en cuenta que podemos utilizar una o varias técnicas para recolectar de forma apropiada y efectiva la información teniendo en cuenta sus ventajas y desventajas.

5.4.1 La Entrevista

Keats menciona (Keats,2009) “una entrevista es una situación controlada en el que una persona, el entrevistador, realiza una serie de preguntas a otra persona, el entrevistado” (p. 1).

Las entrevistas deben aplicarse a las personas adecuadas, es decir aquellas personas que están involucradas en los procesos en los que se enfoca esta investigación.

En esta investigación la entrevista se utilizó para obtener información de primera mano del personas de la agencia de empleo con el fin de identificar sus necesidades relacionadas con la realización de procedimientos en la dinámica entre empleador y agencia de empelo así como para procesos que se llevan a cabo para atraer, reclutar y seleccionar personal para puestos de trabajo, que requieren demasiado tiempo de cada empleado con el fin de introducir mayor productividad y calidad de información.

5.4.2 Encuesta

Las encuestas personales comprenden una reunión entre dos personas en la que uno de ellos adquiere datos proporcionados por el otro sobre la premisa de una encuesta. Los estudios individuales pueden ser de algunos tipos: en el hogar, en fundaciones o por teléfono. (Grande Esteban & Abascal Fernández, 2017)

“La encuesta es sin duda la metodología de investigación más utilizada en ciencias sociales y en el funcionamiento habitual de los gobiernos, los cuales se apoyan en la información recogida en las encuestas para realizar las estadísticas” (Alvira Martín, 2011).

En esta investigación se toma como instrumento la encuesta para obtener la información de parte de los empleadores, agencia de empleo y candidatos a puestos de empleo, con el fin de tener ideas y experiencias de primera mano que enriquezcan la investigación y den paso a resultados concluyentes con las deficiencias en los procesos que se desarrollan en las agencias de empleo respecto a atraer, reclutar y seleccionar personal para vincularlos con empresas empleadoras.

5.4.3 Análisis Documental

A través del análisis documental que permite familiarizarse con la problemática o temática que se está investigando, se pretende extraer a través de un proceso intelectual nociones del tema de investigación de manera que permita presentar y facilitar el acceso a las fuentes originales.

Es una de las operaciones fundamentales de la cadena documental. Se trata de una operación de tratamiento. El análisis documental es un conjunto de operaciones encaminadas a representar un documento y su contenido bajo una forma diferente de su forma original, con la finalidad posibilitar su recuperación posterior e identificarlo. (Castillo, 2004)

El análisis documental se extrajo de las revistas, libros e informes de entidades públicas que manejan temas relacionados con la investigación facilitando el conocimiento para poder expresarlo y plasmarlo en nuestro análisis.

5.5 Fuentes de Información

Las fuentes de información son instrumentos para el conocimiento, búsqueda y acceso a la información. Se denominan fuentes de información a diversos tipos de documentos que contienen datos útiles para satisfacer una demanda de información o conocimiento. Conocer, distinguir y seleccionar las fuentes de información adecuadas para el trabajo que se está realizando es parte del proceso de investigación.

5.5.1 Fuentes Primarias

“Las fuentes primarias son también llamadas fuentes de primera mano. Son aquellos recursos documentales que han sido publicados por primera vez, sin ser filtrados, resumidos, evaluados o interpretados por algún individuo” (Jervis, 2020).

Este tipo de fuentes se derivan de la actividad creativa o investigativa de los seres humanos. Pueden ser encontradas en diversos formatos, tanto impresos como digitales.

En muchas ocasiones, se derivan de la reacción o naturaleza documental del ser humano. Es por tal motivo que en esta categoría se encuentran las redacciones sobre eventos noticiosos o las entrevistas.

“La información primaria es la que el investigador crea expresamente para un estudio concreto. Esta información no existe en el momento que se plantea la necesidad de utilizarla” (Grande Esteban & Abascal Fernández, 2017).

Las fuentes primarias para esta investigación son las que se obtendrán a través de:

- Encuestas
- Entrevistas
- Libros
- Revistas
- Sitios web de las empresas gubernamentales que muestran estadísticas nacionales.

5.5.2 Fuentes Secundarias

Las fuentes secundarias tienen como principio recopilar, resumir y reorganizar información contenida en las fuentes primarias. Fueron creadas para facilitar el proceso de consulta, agilizando el acceso un mayor número de fuentes en un menor tiempo. (Replinger, 2020)

Por lo general, están compuestas por colecciones de temas o referencias primarias. Al igual que las fuentes primarias, su formato puede ser digital o impreso.

La información secundaria es la información consultada en investigaciones ya realizadas, que se encuentre disponible en el momento en que surge la necesidad de su utilización. Las fuentes secundarias para esta investigación son las que se obtendrán a través de: Google Académico, periódicos y base de datos del CRAI.

5.6 Cronología del Trabajo

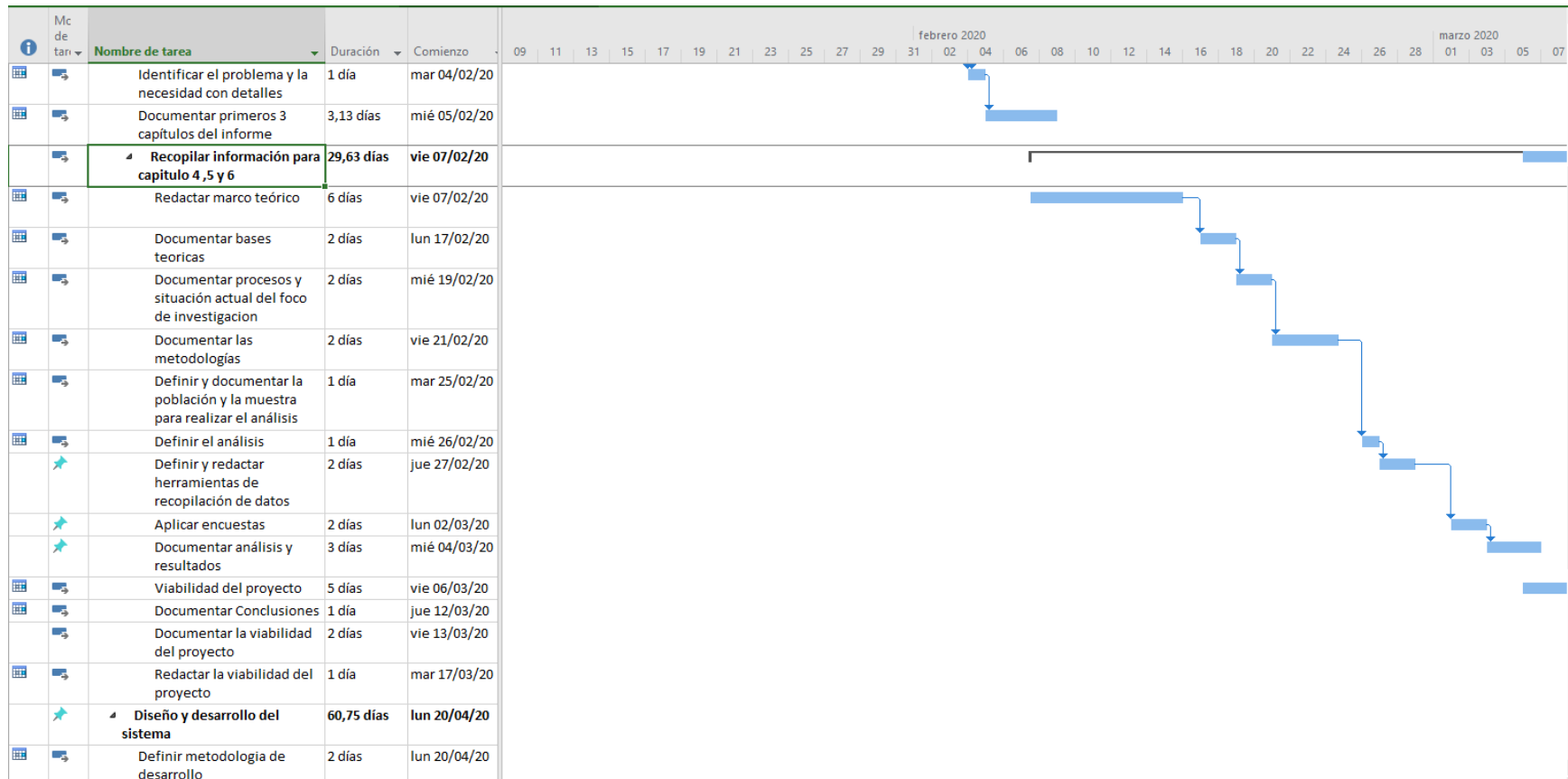


Figura V.1. Cronograma del trabajo realizado

Fuente: Elaboración Propia

VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS

6.1 La Encuesta

La encuesta fue aplicada al grupo de personas que se obtuvo de la muestra, personas que han utilizado en algún momento una agencia de empleo y nos brindan una perspectiva oportuna para entender los procesos con los cuales nos estamos familiarizando en la investigación.

Este tipo de herramienta nos acercamos a los involucrados en el análisis del problema para determinar el nivel de satisfacción con respecto a los servicios de las agencias de empleo, tiempo de respuesta, calidad de la información entre otros puntos necesarios para ahondar en la investigación.

6.1.1 Encuesta a candidatos a empleo

Tabla VI.1. Nivel educativo

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Sin nivel educativo	0	0%
Primario	0	0%
Secundario	0	0%
Técnico	5	50%
Universitario	5	50%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia



Figura VI.1. Nivel educativo

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura anterior podemos ver que en este estudio un 50% de los encuestados tiene un nivel educativo técnico y el otro 50% tiene nivel educativo universitario, como se evidencio en el estudio documental las personas con nivel educativo superior es al que más se le dificulta encontrar empleo.

Tabla VI.2. Sexo

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Masculino	7	70%
Femenino	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia

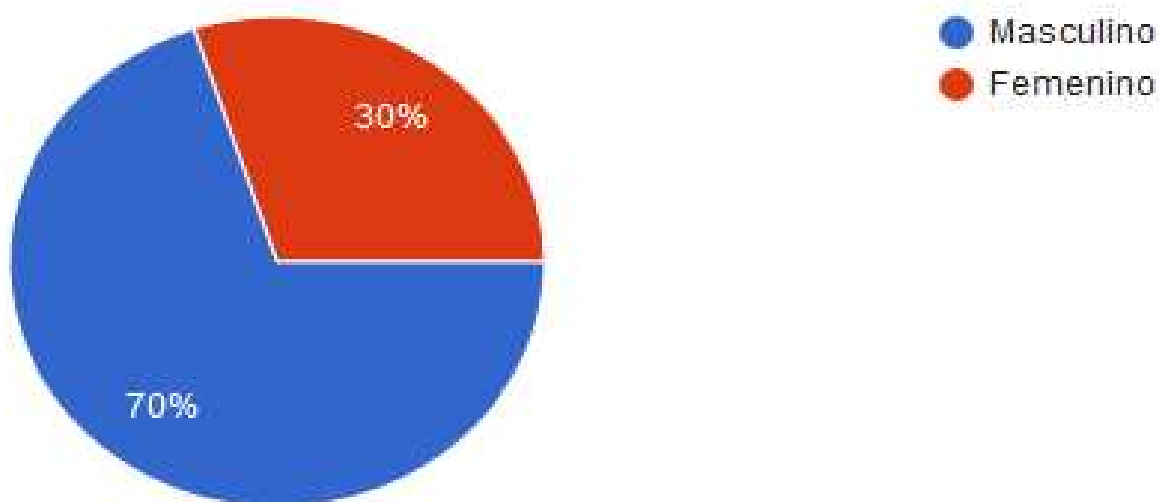


Figura VI.2. Sexo

Fuente: Elaboración Propia

Como podemos apreciar el 70% de los encuestados en esta investigación representa al sexo masculino y el 30% el sexo femenino, en Honduras las mujeres son las que más sufren desempleo, quienes representan un 63% de la tasa de desempleo, en cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Tabla VI.3. ¿Como se dio cuenta del servicio de las agencias de empleo?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Amigos o familiares	5	50%
Periódico	2	20%
Internet	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia

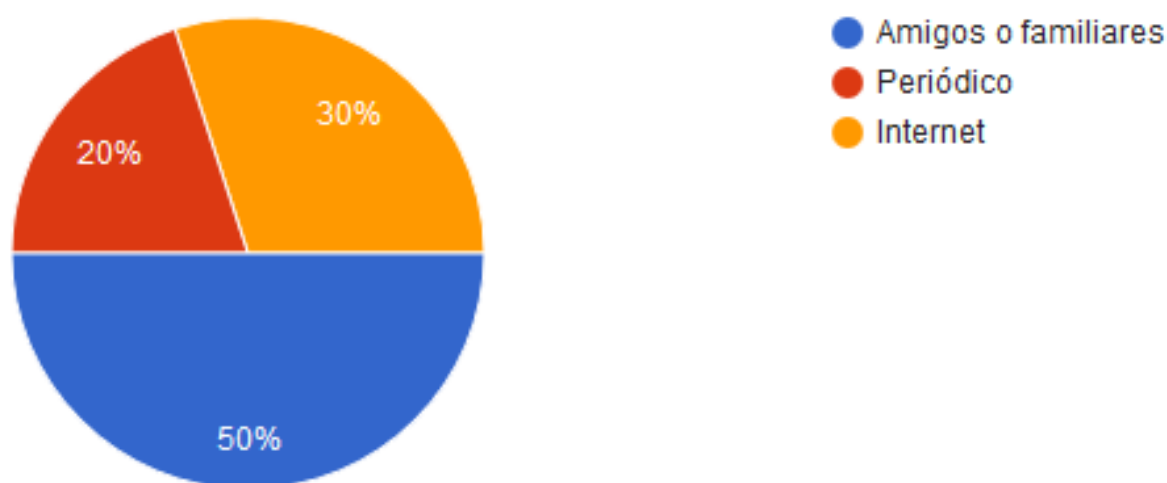


Figura VI.3. ¿Cómo se dio cuenta del servicio de las agencias de empleo?

Fuente: Elaboración Propia

Podemos observar que el medio por donde las personas que se encuestaron conocen del servicio de las agencias de empleo mayormente por amigos o familiares con un 50% esto quiere decir que las agencias tienen bastante difusión de boca en boca, por otra parte el internet es otro medio donde conocen de las agencias de empleo el cual representa un 30% y por último periódico con un 20% que sigue siendo un medio donde algunas agencias de empleo publican sus servicios.

Tabla VI.4. ¿Qué servicios le han proporcionado las agencias de empleo? Selección múltiple.

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Inscripción	3	16.7%
Información sobre oportunidades de empleo	9	50%
Vinculación con empresas	4	22.2%
Asesoría para elaborar currículum vitae	0	0%
Capacitación	2	11.1%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración Propia, en

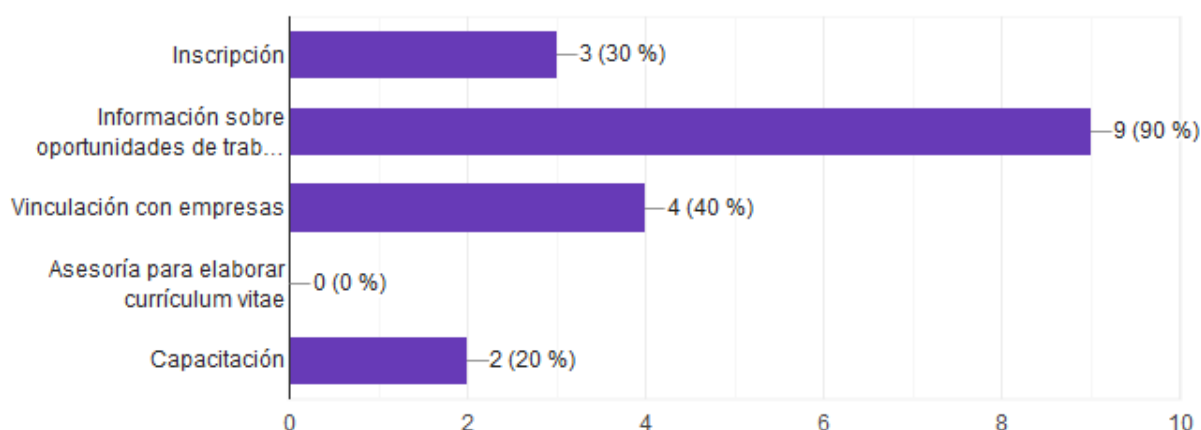


Figura VI.4. ¿Qué servicios le han proporcionado las agencias de empleo? Selección variada.

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura VI.4. podemos observar que los servicios con los que más captan personal para vacantes de empleo es con el ofrecimiento de información sobre oportunidades de empleo, algo que es muy obvio ya que las personas que se acercan a las agencias de servicio van con el objetivo de encontrar información sobre vacantes de empleo y en segundo lugar lo que más ofrecen es la vinculación con los empleadores para llenar vacantes de empleo, por último tenemos la inscripción y la capacitación que suele ofrecerse en algunas agencias de empleo como incentivo para los aspirantes a puestos de trabajo.

Tabla VI.5. ¿Cómo calificaría el tiempo de respuesta a su espera de vacantes?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Excelente	0	0%
Muy bueno	0	0%
Bueno	5	50%
Regular	4	40%
Malo	1	10%

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia

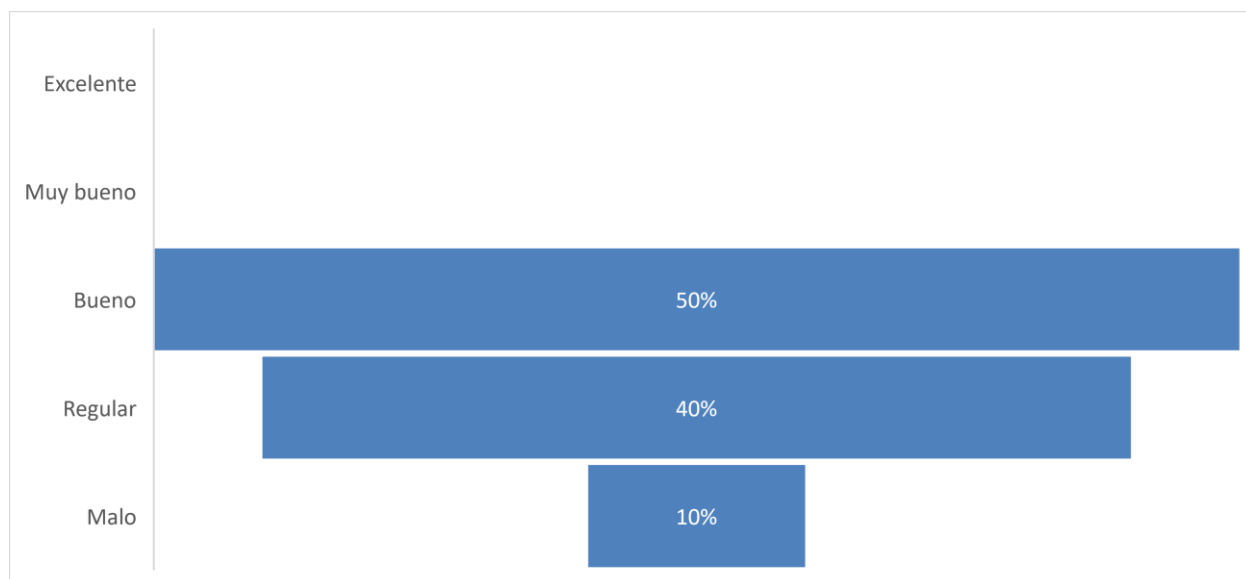


Figura VI.5. ¿Cómo calificaría el tiempo de respuesta a su espera de vacantes?

Fuente: Elaboración Propia

Los datos proporcionados por la encuesta en este punto son muy importantes ya que nos demuestra el nivel de satisfacción respecto al tiempo de respuesta a la espera de vacantes por parte de los aspirantes a puestos de empleo donde 50% de los encuestados se mostraron ni satisfechos, ni descontentos, calificando el servicio como bueno un punto medio, por otra parte el resto de los encuestados se mostraron insatisfechos por el proceso de respuesta a la solicitud de vacantes para los aspirantes, dándole una calificación de regular con un 40% y malo con un 10%. Esto quiere decir que no están del todo satisfechos con el tiempo de respuesta de las agencias de empleo cuando los aspirantes solicitan vacantes de empleo.

Tabla VI.6. ¿Cómo calificaría la información de la vacante de trabajo?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Excelente	0	0%

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Muy bueno	1	10%
Bueno	6	60%
Regular	3	30%
Malo	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia

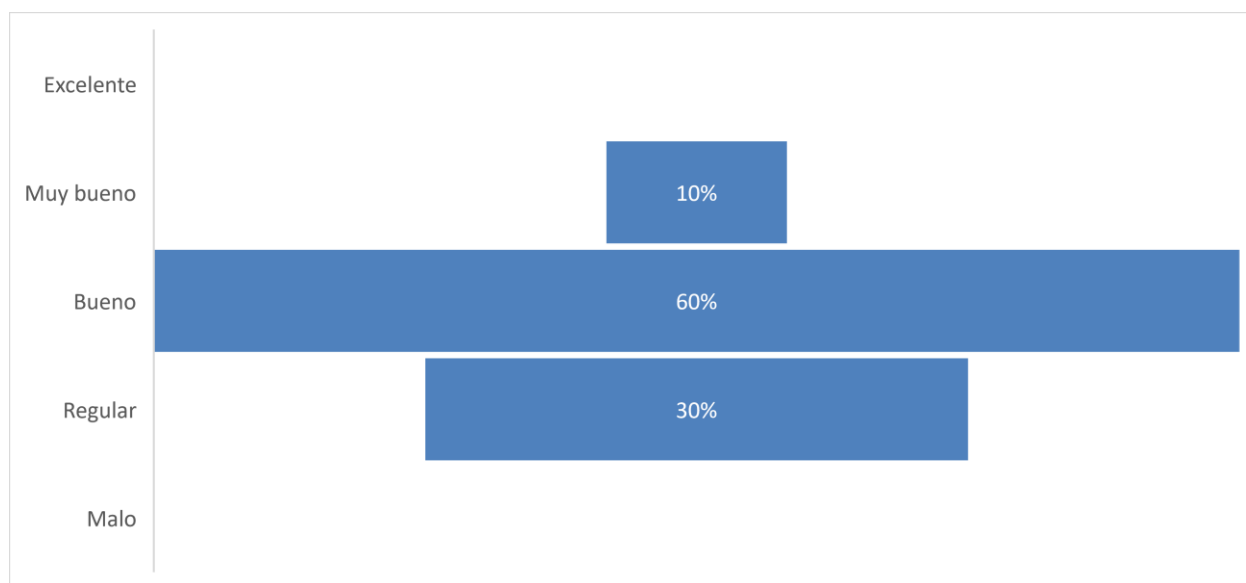


Figura VI.6. ¿Cómo calificaría la información de la vacante de trabajo?

Fuente: Elaboración Propia

Podemos observar que los encuestados con respecto a la información que proporcionan las agencias de empleo de las vacantes de trabajo se muestran entre satisfechos y descontentos, calificando mayormente como bueno con el 60%, por otra parte, un 10% se mostró satisfecho y otro 30% descontento calificando como regular la información de vacantes de trabajo proporcionadas por las agencias de empleo.

Tabla VI.7. ¿Por gestión de la agencia de empleo le han contratado en una empresa?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	2	20%
No	8	80%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia

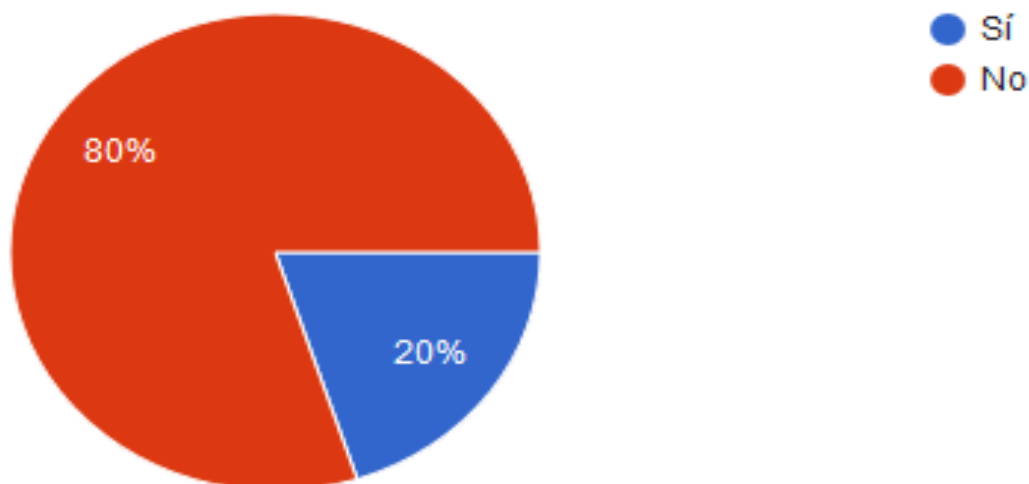


Figura VI.7. ¿Por gestión de la agencia de empleo le han contratado en una empresa?

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura VI.7. a partir de los candidatos a empleo encuestados podemos observar la cantidad de personas que han sido contratadas o no por las empresas a partir de la gestión de las agencias de empleo, siendo un 80% las personas que no fueron contratadas por una empresa, solamente el 20% encontró un empleo por medio de la gestión de las agencias de empleo.

Tabla VI.8. En caso de haber contestado "Si" en la anterior pregunta, ¿Cuánto tiempo espero para su contratación?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Mes(es)	1	50%
Día(as)	1	50%
Total	2	100%

Fuente: Elaboración Propia



Figura VI.8. ¿Cuánto tiempo espero para su contratación?

Fuente: Elaboración Propia

Después de lo visto anteriormente en la tabla y figura VI.8. solamente el 20% de la muestra fueron contratados después de la gestión de la agencia de empleo, y estos esperaron entre uno y tres meses para ser contratados por los empleadores. Los meses que buscan empleo para los desocupados es de 3.3 meses en promedio general, según informe de la STSS.

Tabla VI.9. ¿La agencia de empleo le cobro a usted por el servicio?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	4	40%
No	6	60%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia

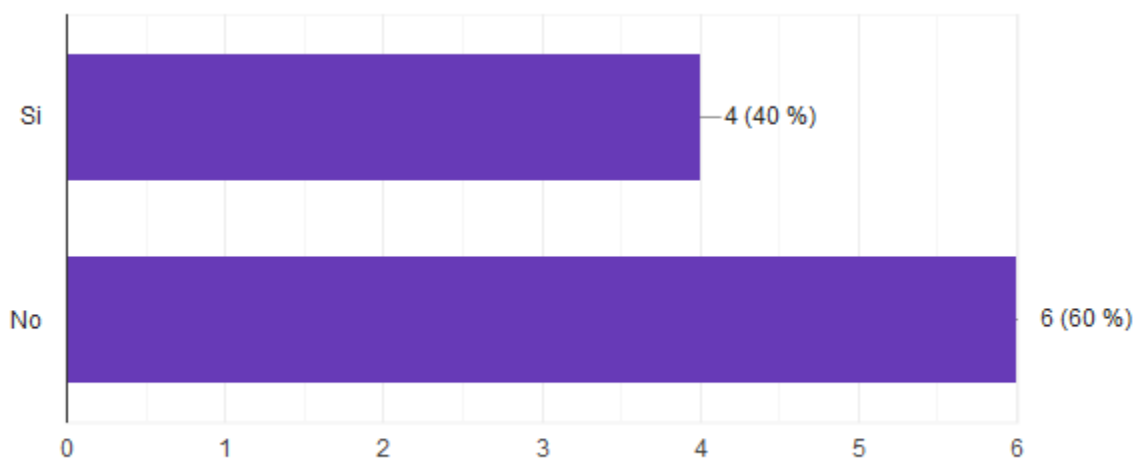


Figura VI.9. ¿La agencia de empleo le cobró a usted por el servicio?

Fuente: Elaboración Propia

Como podemos apreciar en la figura VI.9. el 60% de los encuestados no tuvo que pagar por los servicios de la agencia de empleo, en cambio el 40% si pagó membresía o inscripción por los servicios ofrecidos por la agencia. Actualmente por ley está prohibido que las agencias de empleo cobren membresía o inscripción por los servicios que ofrecen, solo pueden cobrar un porcentaje del primer mes de sueldo si el aspirante fue contratado por una empresa y el porcentaje varía según el contrato ofrecido por la empresa.

Tabla VI.10. ¿Cómo calificaría usted los servicios de las agencias de empleo que ha utilizado?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Excelente	0	0%
Muy bueno	2	20%
Bueno	4	40%
Regular	3	30%
Malo	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia

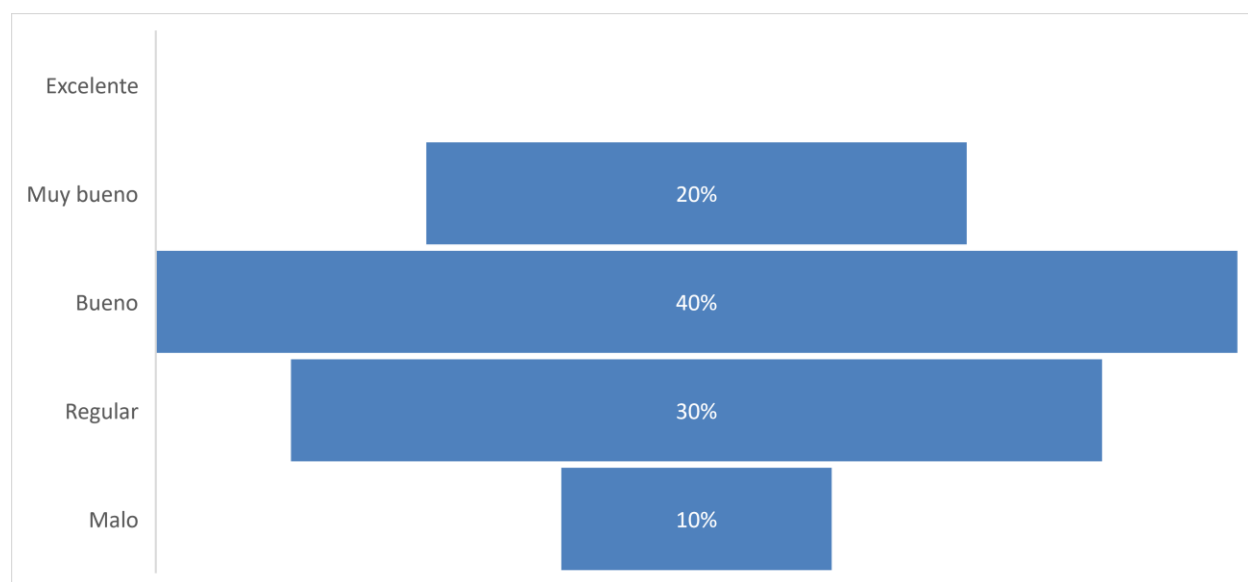


Figura VI.10. ¿Cómo calificaría usted los servicios de las agencias de empleo que ha utilizado?

Fuente: Elaboración Propia

Como podemos observar los candidatos encuestados en su mayoría que representa un 40% calificaron los servicios como buenos no están ni satisfechos ni del todo descontentos, por otra parte, un 20% posiblemente de los que si consiguieron algún beneficio de los servicios de las agencias se mostraron satisfechos calificando de muy buenos los dichos servicios, y un 30% y un 10% que lo calificaron como regular y malo respectivamente.

Tabla VI.11. ¿Cuáles son las deficiencias o dificultades a las que se enfrentan los candidatos en la aplicación para las ofertas de trabajo en las agencias de empleo? (Selección múltiple).

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Falta de información	2	15.4%
Proceso lento	7	53.9%
Incumplimiento de los servicios	4	30.7%
Otro	0	0.0%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración Propia

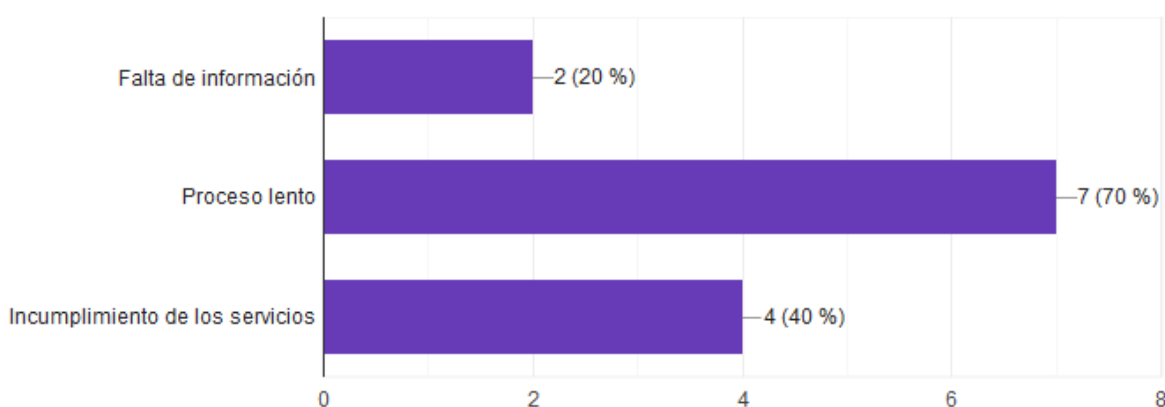


Figura VI.11. ¿Cuáles son las deficiencias o dificultades a las que se enfrentan los candidatos en la aplicación para las ofertas de trabajo en las agencias de empleo?

Fuente: Elaboración Propia

Como podemos ver las opciones ante la pregunta de investigación sobre las deficiencias o dificultades a las que se enfrentan cuando buscan trabajo a través de una agencia de empleo, las personas de la muestra nos proporcionaron información muy importante, la figura VI.11. nos muestra que la deficiencia más notable con un 70%, es que el proceso es lento, luego se obtuvo que la segunda deficiencia más notoria con un 40% es el incumplimiento de los servicios por último la falta de información proporcionada que representa un 20%, estas tres deficiencias son las más representativas en las actuales agencias de empleo.

Tabla VI.12. ¿Qué alternativas de solución en la gestión de candidatos y vinculación con perfiles de trabajo podría brindar una agencia de trabajo para satisfacer a los aspirantes a puestos de trabajo?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Portal informativo	3	30%
Bolsa de empleo en línea	7	70%
Otro	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia

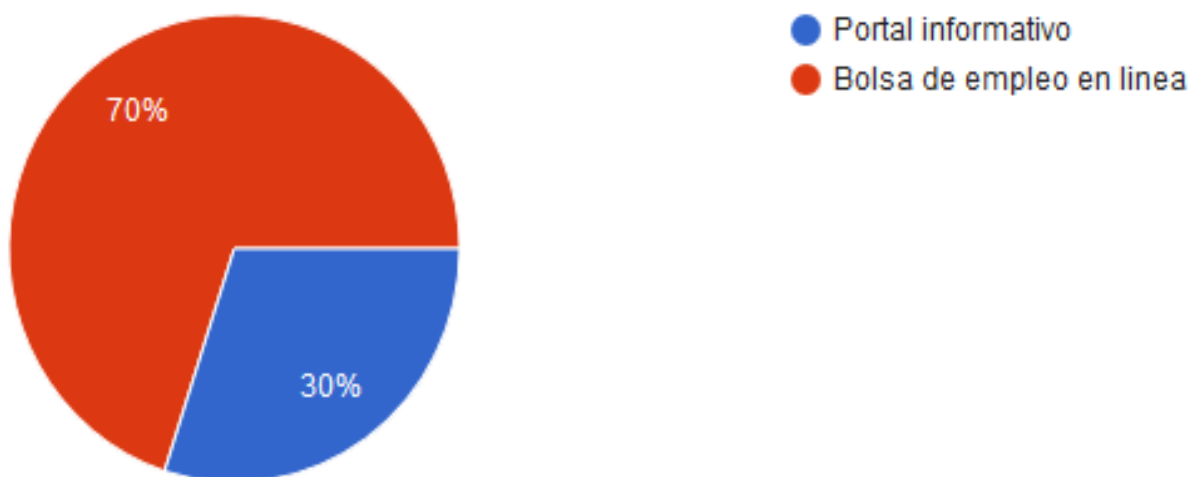


Figura VI.12. ¿Qué alternativas de solución en la gestión de candidatos y vinculación con perfiles de trabajo podría brindar una agencia de trabajo para satisfacer a los aspirantes a puestos de trabajo?

Fuente: Elaboración Propia

Como podemos observar en la tabla y figura VI.12. la muestra encuestada prefiere con un 70% la solución de una bolsa de empleo en línea para las agencias de empleo, y un 30% prefiere la solución de un portal informativo. Los encuestados creen que una bolsa de empleo en línea puede solucionar las deficiencias en la gestión de candidatos y vinculación con los perfiles de trabajo.

Tabla VI.13. ¿Cuál cree que es el mejor método de difusión y atracción para el uso de los servicios de las agencias de empleo?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Aplicación web	3	30%
Redes sociales	5	50%
Televisión	2	20%
Otro	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia

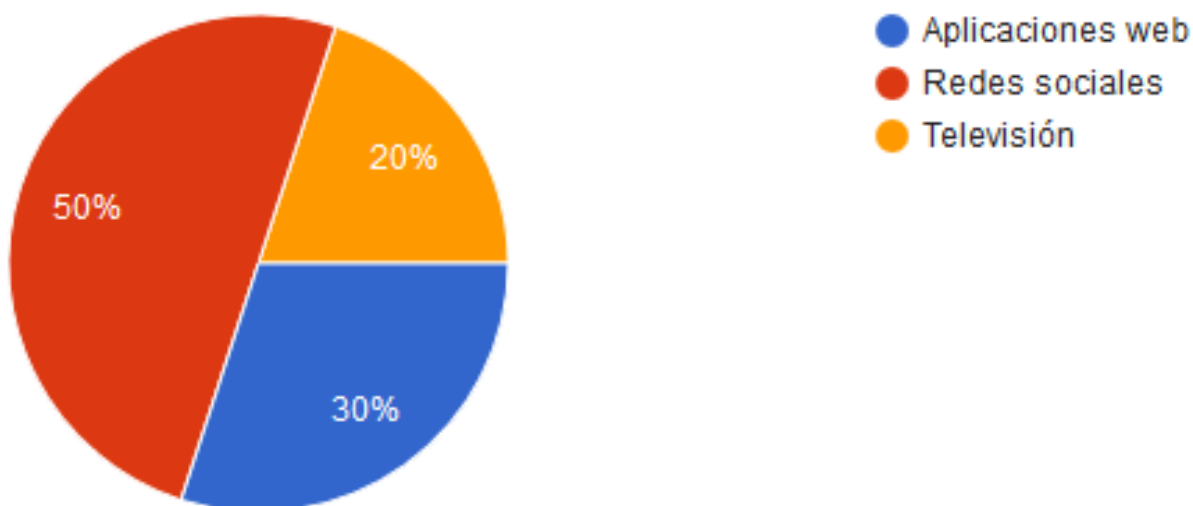


Figura VI.13. *¿Cuál cree que es el mejor método de difusión y atracción para el uso de los servicios de las agencias de empleo?*

Fuente: Elaboración Propia

Como podemos observar los candidatos encuestados prefieren las redes sociales como método de difusión con un 50% y en segundo lugar las aplicaciones web con un 30%, medios que son muy importantes hoy en día, herramientas que muy pocas veces se explotan por parte de las agencias de empleo.

Tabla VI.14. *¿Recomendaría usted el uso del servicio de las agencias de empleo?*

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	1	10%
No	3	30%
Tal vez	6	60%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración Propia

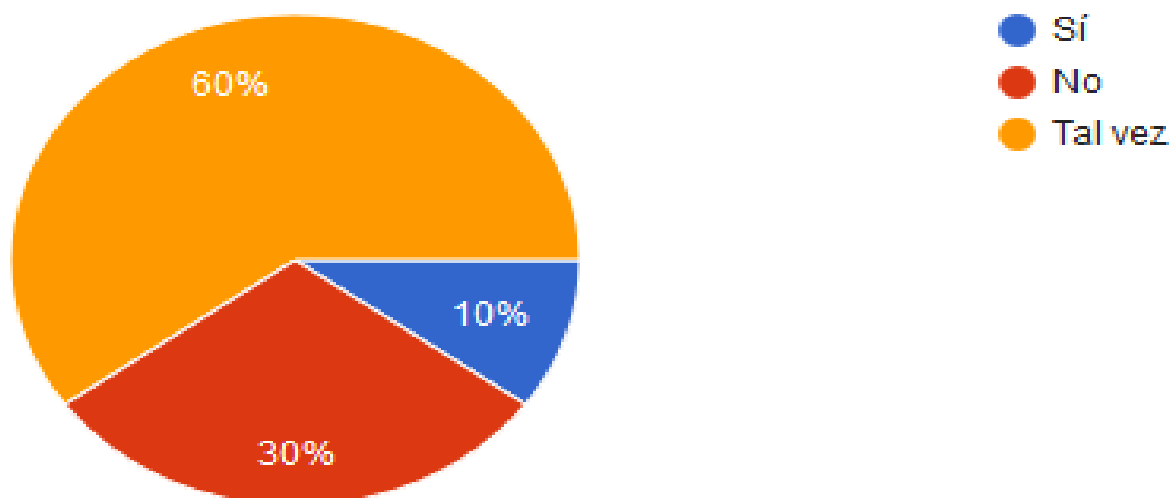


Figura VI.14. ¿Cuál cree que es el mejor método de difusión y atracción para el uso de los servicios de las agencias de empleo?

Fuente: Elaboración Propia

Como podemos ver los candidatos están indecisos al momento de recomendar a las agencias de empleo, respondiendo a la pregunta si recomendarían los servicios de las agencias de trabajo, contestando con un 60%, que tal vez, por otro lado, un 30%, respondió que no recomendaría los servicios de las agencias de empleo y solamente un 10% contestó que si recomendaría los servicios de las agencias de empleo. El 60% son personas que no están seguras y que tal vez esperan que los servicios de las agencias que algún momento utilizaron mejoren, para poder hacer uso de ellas en algún momento que lo necesiten.

6.1.2 Encuesta a Empresas Empleadoras

Tabla VI.15. Actividad principal a la que se dedica la empresa.

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Comida	2	66.7%
Educación	1	33.3
Total	3	100%

Fuente: Elaboración Propia

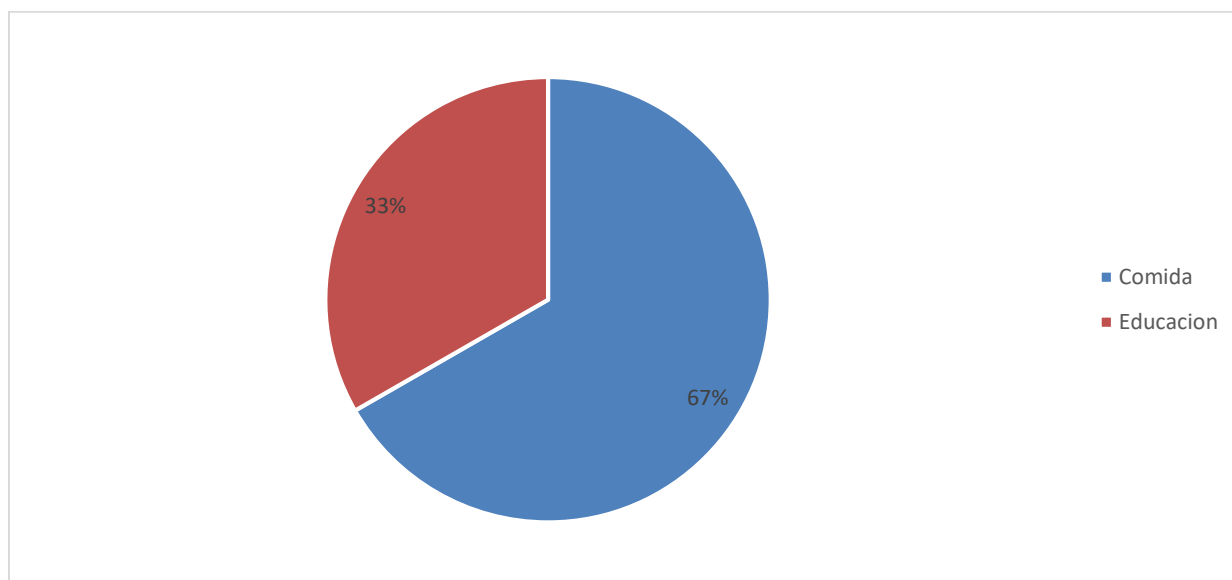


Figura VI.15. Actividad principal a la que se dedica la empresa.

Fuente: Elaboración Propia

Como podemos ver en la figura VI.15 las empresas encuestadas una está en la actividad educativa y otras dos en el rubro de las comidas, este último rubro es muy común y donde se mueve mucho personal.

Tabla VI.16. ¿Qué cantidad de personal emplea la empresa al año?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Hasta 10 trabajadores	2	66,7%
Hasta 50 trabajadores	1	33,3%
Hasta 150 trabajadores	0	0%
Mas de 150 trabajadores	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Elaboración Propia

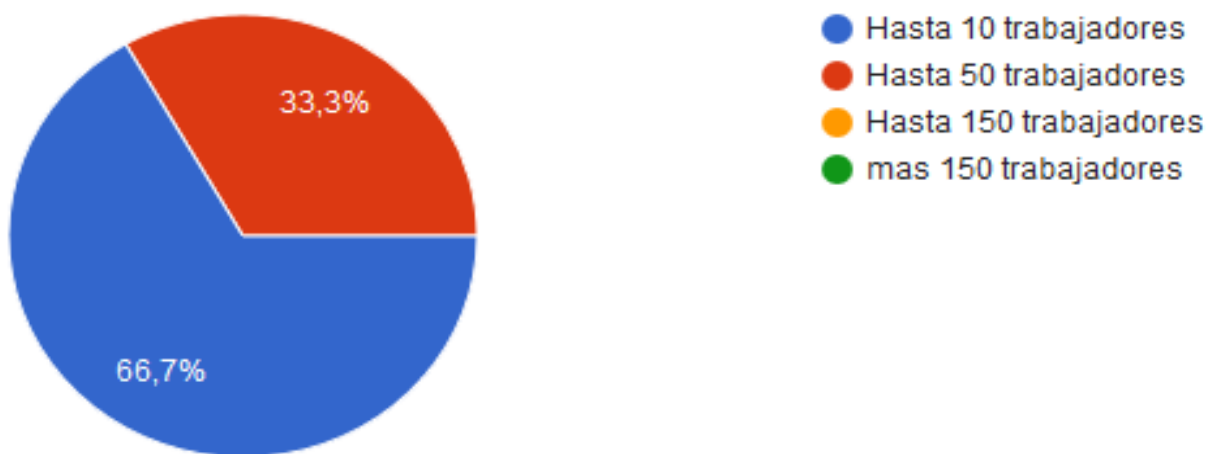


Figura VI.16. ¿Qué cantidad de personal emplea la empresa al año?

Fuente: Elaboración Propia

Las empresas en este caso son empresas medianas y pequeñas, que contratan en su mayoría hasta 10 trabajadores al año estas representan un 66,7% y otro 33,3% que contrata hasta de 10 a 50 trabajadores al año.

Tabla VI.17. En la búsqueda de candidatos para cubrir sus vacantes disponibles. ¿Ha utilizado agencias de empleo para contratar personal?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	3	100%
No	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Elaboración Propia

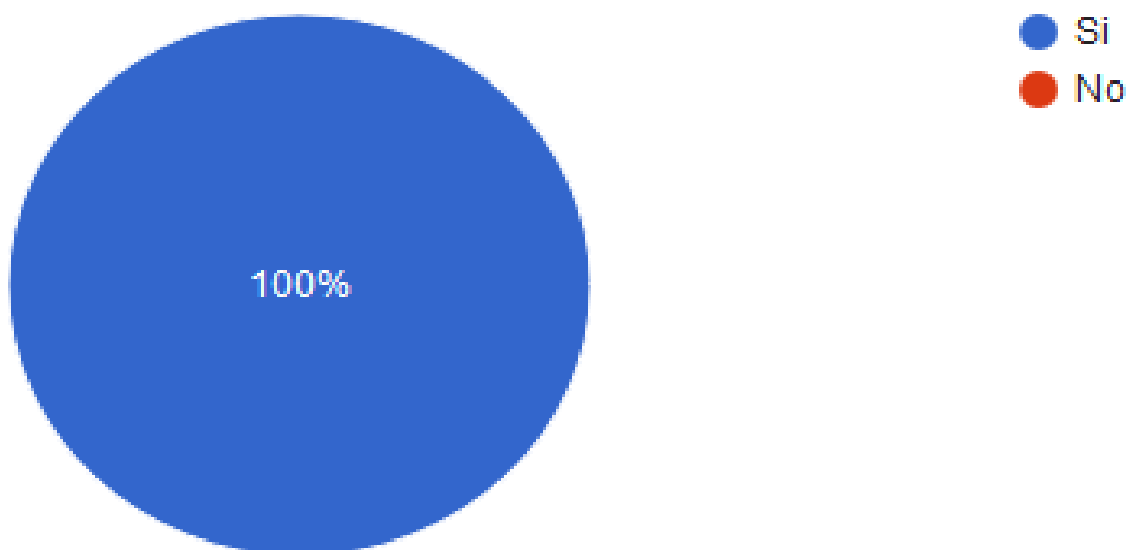


Figura VI.17. En la búsqueda de candidatos para cubrir sus vacantes disponibles. ¿Ha utilizado agencias de empleo para contratar personal?

Fuente: Elaboración Propia

Podemos apreciar que las empresas encuestadas todas han utilizado el servicio de las agencias de empleo contestando que "Si" el 100%.

Tabla VI.18. ¿Cómo se dio cuenta del servicio de la agencia de empleo?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Internet	3	100%
Periódico	0	0%
Otro	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Elaboración Propia



Figura VI.18. ¿Cómo se dio cuenta del servicio de la agencia de empleo?

Fuente: Elaboración Propia

Las empresas como podemos observar en la tabla y figura anterior se han enterado de los servicios de las agencias de empleo por medio de la internet con un 100%, por encima del periódico que todavía es un medio que se utiliza para ofrecer este tipo de servicios.

Tabla VI.19. ¿Qué nivel de estudio necesita mayormente los trabajadores de la empresa?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Universitario	0	0%
Bachillerato	2	66,7%
Técnico	0	0%
Maestría	1	33,3%
Sin preparación	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Elaboración Propia

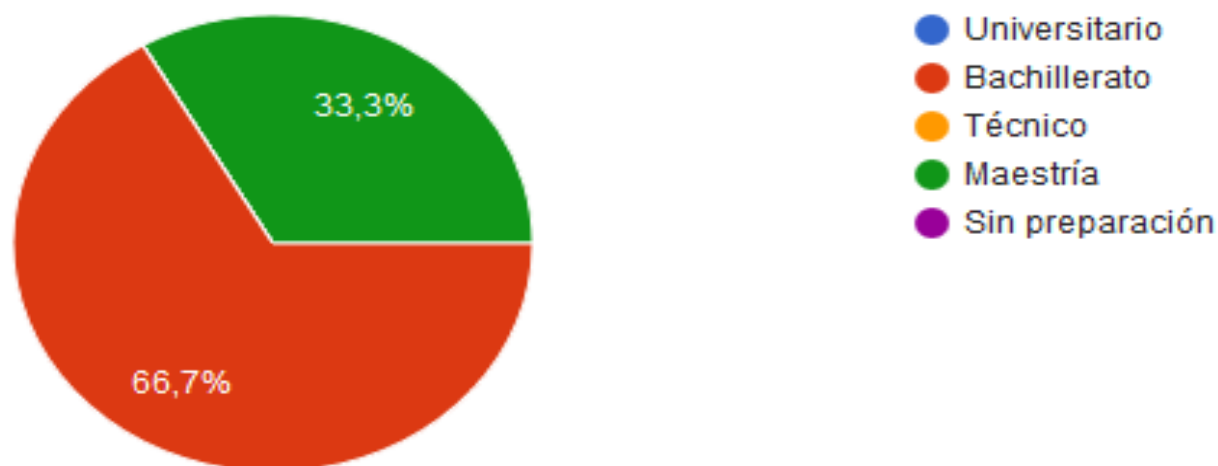


Figura VI.19. ¿Qué nivel de estudio necesita mayormente los trabajadores de la empresa?

Fuente: Elaboración Propia

Como podemos ver en la figura VI.19. el nivel de estudio que más exigen los encuestados es el nivel de bachillerato con un 66,7% y el 33,3% exige un nivel educativo de maestría. Según los estudios del INE en Honduras le es más fácil encontrar trabajo a las personas que no son mano de obra calificada en cambio los universitarios les cuesta más encontrar trabajo.

Tabla VI.20. ¿Qué servicios le han proporcionado las agencias de colocación de personal? (Selección múltiple).

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Remisión de CV	3	37,5%
Remisión de candidatos	3	37,5%
Preselección de candidatos	0	0%
Promoción de sus vacantes	2	25%
Total	8	100%

Fuente: Elaboración Propia

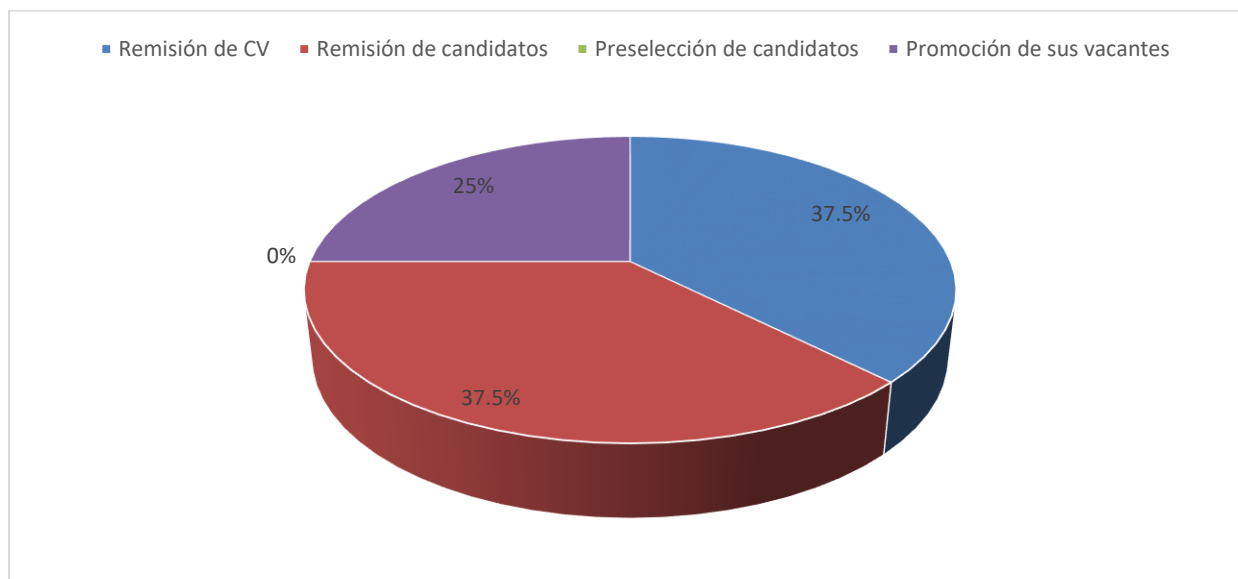


Figura VI.20. ¿Qué servicios le han proporcionado las agencias de colocación de personal?

Fuente: Elaboración Propia

Podemos observar que los servicios que más ofrecen las agencias de empleo a empresas empleadoras es la remisión de las hojas de vida y la remisión de candidatos a puesto de trabajo con un 37.5% y por otra parte otro de los servicios que también ofrecen es la promoción de las vacantes con un 25%.

Tabla VI.21. ¿La información de la hoja de vida recibida cumple con lo solicitado?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Muy mal, muy insatisfecho/a	0	0%
Mal, poco satisfecho/a	0	0%
Bien, suficiente, adecuado, satisfecho/a	2	66,7%
Bastante bien, bastante satisfecho/a.	1	33,3%
Muy bien, muy adecuado, muy satisfecho/a	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Elaboración Propia

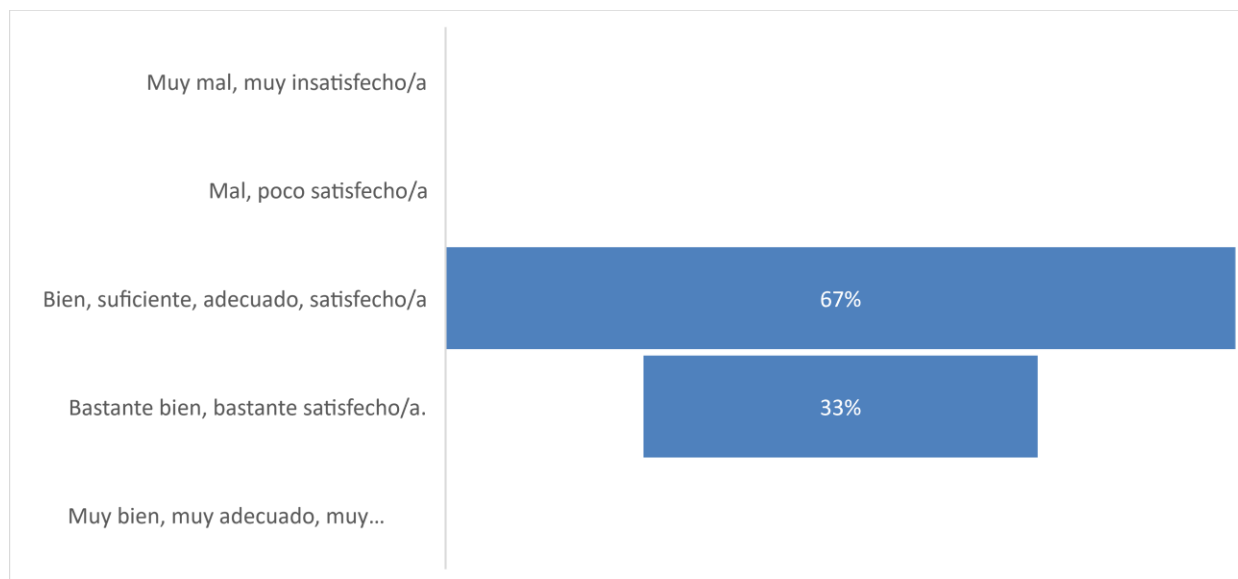


Figura VI.21. ¿La información de la hoja de vida recibida cumple con lo solicitado?

Fuente: Elaboración Propia

Como podemos apreciar en la tabla y figura VI.21. los empleadores se muestran un poco satisfechos con las hojas de vida remitidas por las agencias de empleo con un 66,7% este porcentaje creen que las hojas de vida muestran lo suficiente o sea podría mejor y un 33,3% se mostró satisfecho.

Tabla VI.22. ¿Como calificaría el tiempo de respuesta a la solicitud?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Muy mal, muy insatisfecho/a	0	0%
Mal, poco satisfecho/a	1	33,3%
Bien, suficiente, adecuado, satisfecho/a	2	66,7%
Bastante bien, bastante satisfecho/a.	0	0%
Muy bien, muy adecuado, muy satisfecho/a	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Elaboración Propia

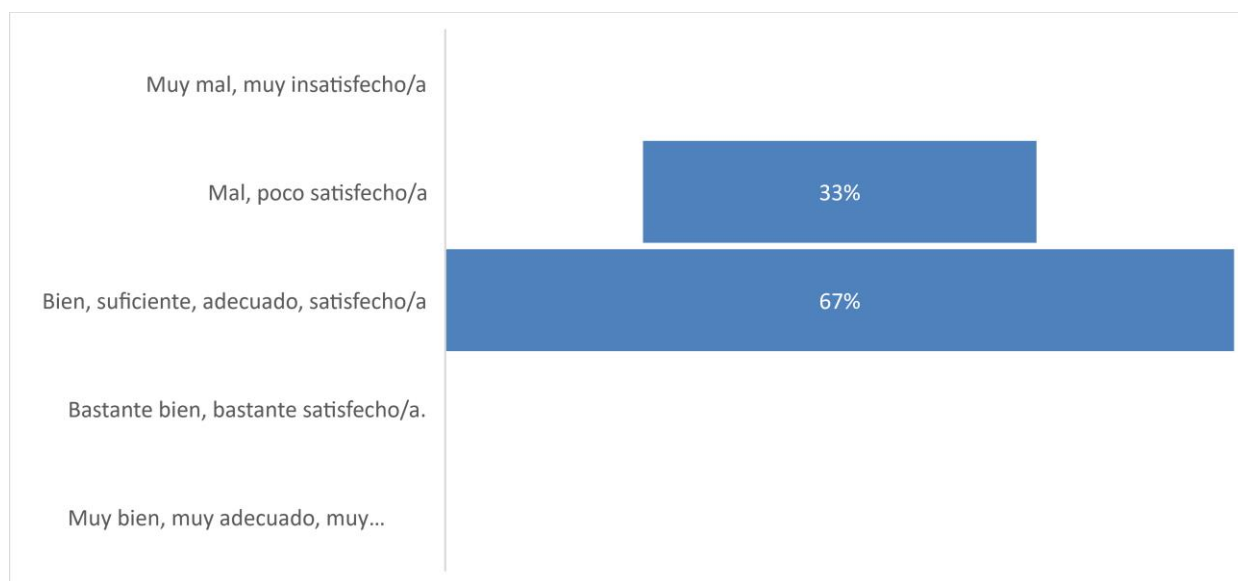


Figura VI.22. ¿Como calificaría el tiempo de respuesta a la solicitud?

Fuente: Elaboración Propia

Las empresas encuestadas con respecto al tiempo de repuesta a la solicitud se mostraron un poco satisfechos con un 66.7% creen que es suficiente y un 33,3% creen que es malo, poco satisfecho con el tiempo de respuesta a la solicitud de candidatos.

Tabla VI.23. ¿Cómo calificaría el proceso de contacto con las agencias de empleo?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Muy mal, muy insatisfecho/a	0	0%
Mal, poco satisfecho/a	0	0%
Bien, suficiente, adecuado, satisfecho/a	2	66,7%
Bastante bien, bastante satisfecho/a.	1	33,3%
Muy bien, muy adecuado, muy satisfecho/a	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Elaboración Propia

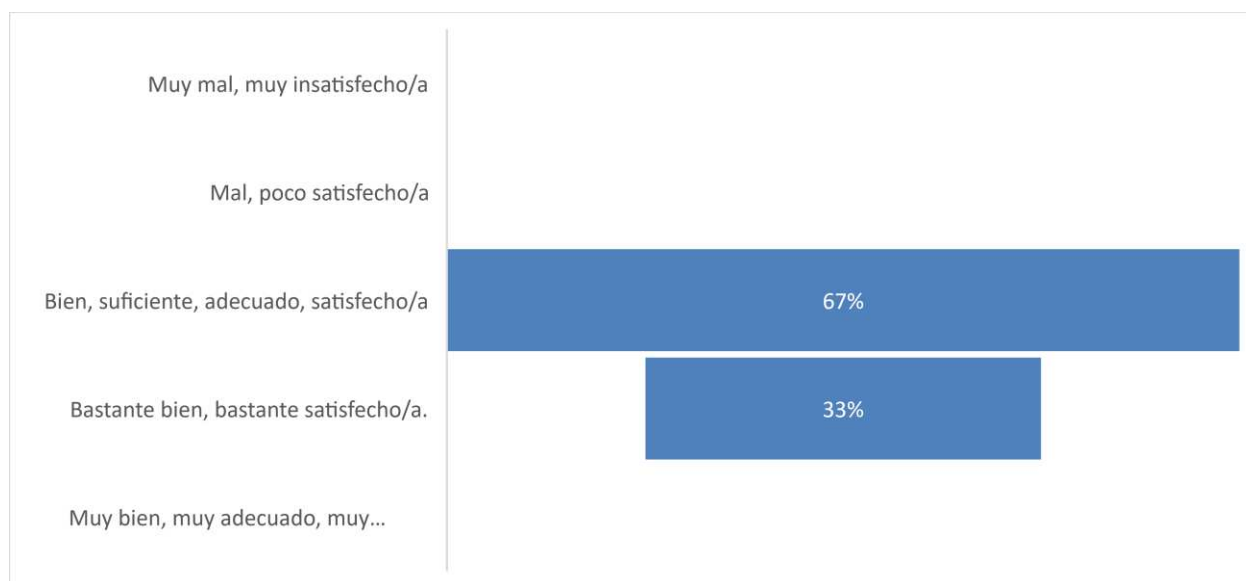


Figura VI.23. ¿Cómo calificaría el proceso de contacto con las agencias de empleo?

Fuente: Elaboración Propia

En el caso del proceso de contacto con las agencias de empleo los encuestados empleadores con el 66,7% se mostraron poco satisfechos es decir creen que el proceso de contacto hace lo suficiente y podría mejorar, en cambio el otro 33,3 cree que el proceso es bastante bueno.

Tabla VI.24. ¿Su empresa ha contratado personal remitido por las agencias de empleo?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	3	100%
No	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Elaboración Propia

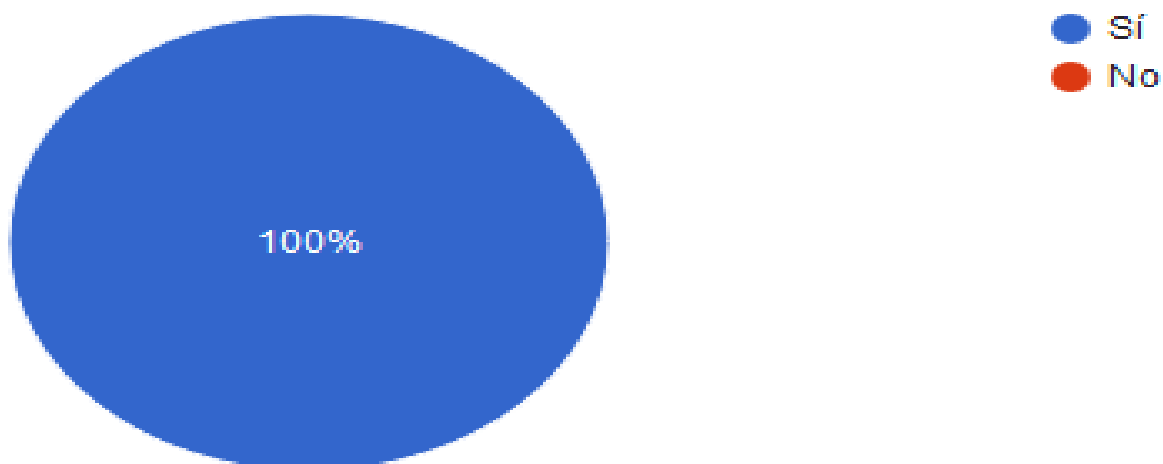


Figura VI.24. ¿Su empresa ha contratado personal remitido por las agencias de empleo?

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla y figura VI.24. podemos observar que todas las empresas empleadoras encuestadas ante la pregunta, ¿su empresa ha contratado personal remitido por las agencias de empleo? Todas respondieron “Si”, han hecho uso del servicio de las agencias de empleo y les ha ayudado a encontrar talento humano.

Tabla VI.25. ¿Cuál cree que son los obstáculos o dificultades de aplicación por parte de los candidatos a los puestos de trabajo? (Selección múltiple).

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Hoja de vida deficiente	1	25%
Proceso lento	3	75%
Desinformación	0	0%
Otro	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Elaboración Propia

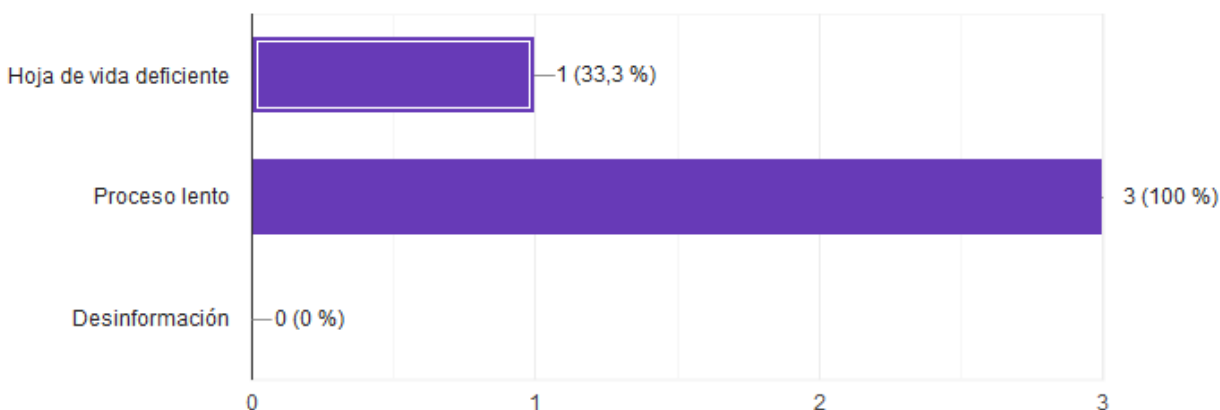


Figura VI.25. ¿Cuál cree que son los obstáculos o dificultades de aplicación por parte de los candidatos a los puestos de trabajo? (Selección múltiple).

Fuente: Elaboración Propia

Como podemos ver en la figura VI.25. los empleadores creen el mayor obstáculo cuando los aspirantes a puestos de empleo aplican a estos son los procesos lentos con 100% y en segundo lugar a las hojas de vida deficientes con un 33,3.

Tabla VI.26. ¿Considera que los procesos en general requieren actualización según las herramientas de trabajo actuales?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	3	100%
No	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Elaboración Propia

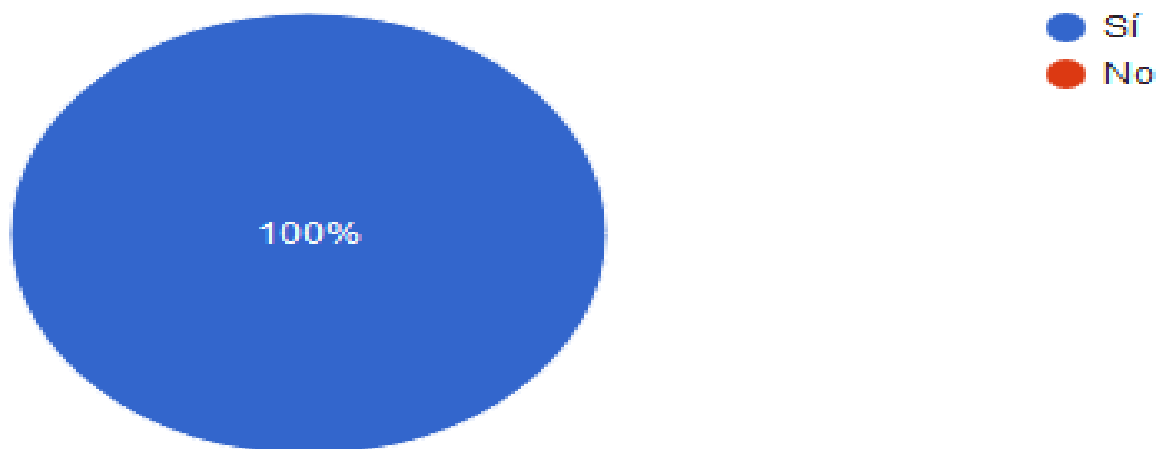


Figura VI.26. ¿Considera que los procesos en general requieren actualización según las herramientas de trabajo actuales?

Fuente: Elaboración Propia

Como podemos observar las empresas empleadoras encuestadas el 100% considera que los procesos en general deben actualizarse con respecto a las herramientas de trabajo actuales que no son del todo eficientes.

Tabla VI.27. En general, ¿cómo considera el servicio de las agencias de empleo?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Muy mal, muy insatisfecho/a	0	0%
Mal, poco satisfecho/a	0	0%
Bien, suficiente, adecuado, satisfecho/a	2	66,7%
Bastante bien, bastante satisfecho/a.	1	33,3%
Muy bien, muy adecuado, muy satisfecho/a	0	0%
Total	3	100%

Fuente: Elaboración Propia

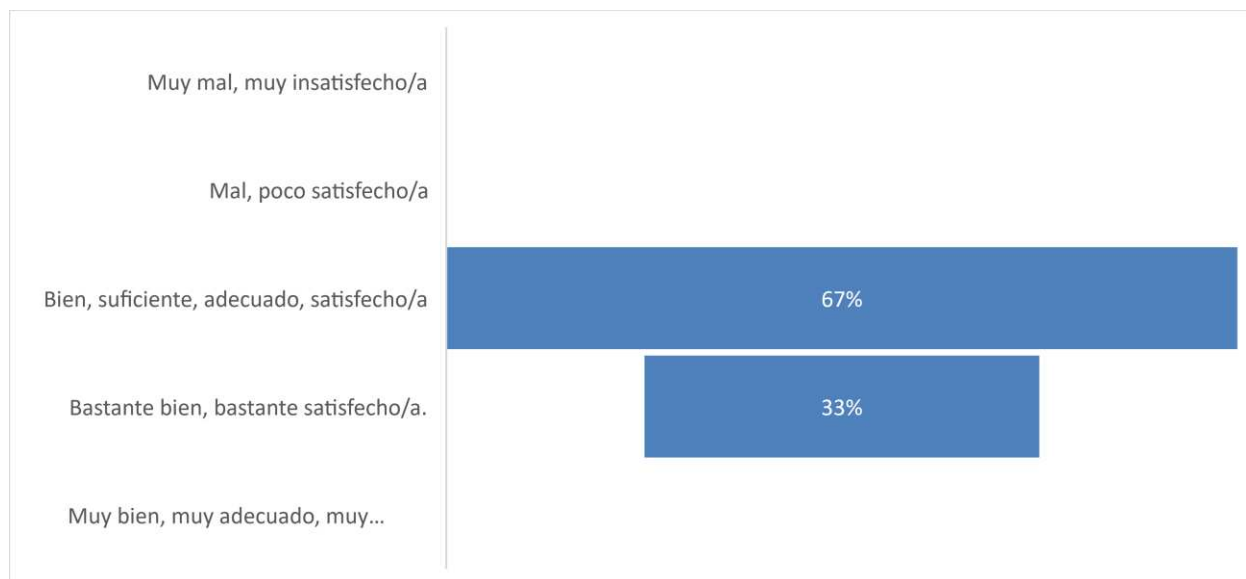


Figura VI.27. En general, ¿cómo considera el servicio de las agencias de empleo?

Fuente: Elaboración Propia

Como podemos apreciar en la tabla y figura VI.27. las empresas empleadoras encuestadas con respecto al nivel de satisfacción con el servicio de las agencias de empleo se mostraron con un 66,7% poco satisfecho o sea saben que el servicio recibido puede ser mejor y un 33,3% se mostró bastante satisfecho.

Tabla VI.28. ¿Volvería a contratar por medio de las agencias de empleo?

Descripción	No. De Casos	Porcentaje
Si	3	100%
No	0	0%
Total	2	100%

Fuente: Elaboración Propia

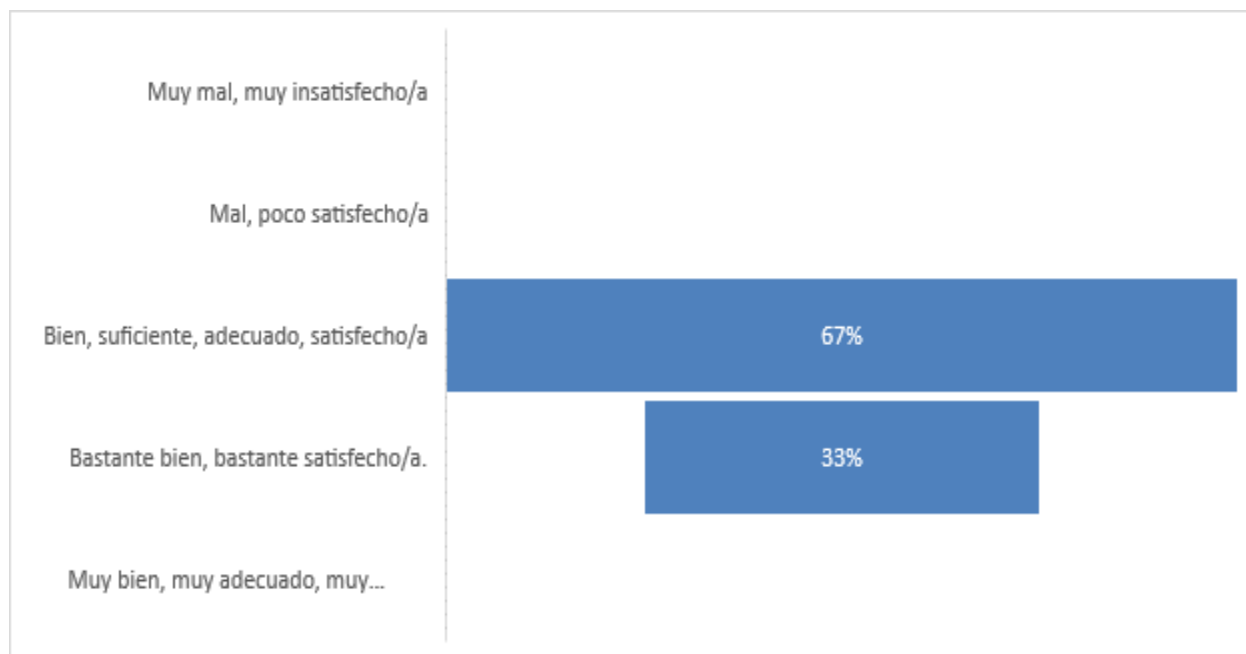


Figura VI.28. *¿Volvería a contratar por medio de las agencias de empleo?*

Fuente: Elaboración Propia

Ante la pregunta, ¿volvería a contratar por medio de las agencias de empleo? Los empleadores en un 100% respondió que “Si”, esto quiere decir que a pesar de no estar tan satisfechos en algunos aspectos de los servicios que las agencias ofrecen estas han podido contratar empleados y volverían a usar el servicio de las agencias de empleo.

6.1.3 La encuesta como herramienta

A través de esta observación indirecta de los hechos que se ha obtenido a través de las declaraciones de los encuestados se han analizado los resultados, viendo el grado de aceptación de los servicios proporcionados por las agencias de empleo.

Esta encuesta permitió obtener y plasmar datos de manera rápida y eficaz a través de las manifestaciones realizadas por los encuestados. En esta herramienta de investigación no nos interesó concretamente el sujeto que contestó el cuestionario, sino la población a la que pertenece, y conociendo los datos obtenidos los cuales son acertados por lo tanto la técnica de muestro es la apropiada.

6.2 La entrevista

La entrevista fue aplicada al grupo de personas que se obtuvo de la muestra, en este caso es la gerente administrativa de una agencia de empleo y a una gerente de una empresa empleadora de esta manera nos brindara una perspectiva más oportuna para entender los procesos con los cuales nos estamos familiarizando en la investigación.

Este tipo de herramienta es un recurso flexible y dinámico de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos para el análisis del problema para determinar el nivel de satisfacción con respecto a los servicios de las agencias de empleo, tiempo de respuesta, entre otros puntos necesarios para dar conclusión a la investigación.

6.2.1 Preguntas y hallazgos en la agencia de empleo

Pregunta 1: ¿Cuánto tiempo tiene su empresa de dedicarse a la vinculación de solicitantes de empleo y oportunidades de empleo?

Aproximadamente 5 años de apoyar en los procesos de adquisición de talento humano a los empleadores.

Pregunta 2: ¿Qué servicios ofrece la empresa a los candidatos a empleo?

La inscripción a la bolsa de trabajo, remisión lógicamente de candidatos a las empresas, orientación en la elaboración de hojas de vida, presentación personal como deben de ir a una entrevista y esos tips que deben de tener en cuenta.

Pregunta 3: ¿Qué servicios ofrece la agencia de trabajo a las empresas empleadoras?

Los servicios básicamente en este caso son la remisión de posibles candidatos y en algunos casos se hace como un filtro como una preselección por así decirlo.

Pregunta 4: ¿Cómo cree que se podría reducir el tiempo de registro y generación de perfiles para las empresas empleadoras?

La verdad que allí el punto angular son los perfiles de puesto, perfiles de puesto bien elaborados, porque a veces pasa que las empresas piden algo y después a los minutos cambian lo que están pidiendo, por ejemplo, yo ahorita necesito a alguien de IT y esta persona de IT no debe de tener experiencia, pero ya después quiero a esta persona con experiencia de 2 años en “x” o “y” programa, entonteces allí ya se alarga el tiempo.

Pregunta 5: ¿Qué tipo de candidatos a puestos de empleo hacen uso de los servicios que brinda la agencia de empleo para la que trabaja?

En este caso egresados de universidades, profesionales y también se les da espacio a personas con discapacidad.

Pregunta 6: ¿Qué tipo de empresas hacen uso de los servicios que brinda la agencia de empleo para la que labora?

Realmente son empresa tanto grandes como medianas y pequeñas, de hecho, trabajamos con transnacionales y también con empresas que son muy pequeñas.

Pregunta 7: ¿Como cree que se podría mejorar el proceso de recepción de solicitudes de los empleadores?

Esta va de la mano con lo que le comentaba con los perfiles de puesto bien definidos, de allí se parte todo, que ellos sepan bien lo que quieren porque muchas veces también pasa que los empleadores están buscando a la persona que se les fue, quizá era alguien, sigamos con el ejemplo de IT, que tenía por así decirlo cierto conocimiento se seguridad industrial talvez era alguien que estaba en alguna comisión de alguna empresa de seguridad, que daba capacitaciones y quizá tenía conocimiento en algún módulo de contabilidad de SAP entonces está buscando a esa persona y pudo ser que a esa persona la empresa la formo de esa forma, porque era lo que necesitaba o a veces dicen, por ejemplo, quiero un ingeniero mecánico que esté en la parte de

ventas y encontrar un ingeniero es complicado a menos que haya sido alguien que haya desarrollado esa habilidad de ventas para que ocupe un puesto así.

Pregunta 8: ¿Cómo considera que se podría reducir el tiempo de generación de perfiles de aspirantes a vacantes de trabajo?

Bueno la generación de perfiles la parte fundamental es la elaboración de la hoja de vida, una elaboración de hoja de vida correcta, adecuada por decirlo de alguna forma y atractiva para los empleadores, todavía hay muchas personas que hacen su hoja de vida y tiene datos irrelevantes por ejemplo donde estuvieron en la preparatoria, tienen muchos errores ortográficos, quizá hacen mención de donde estuvieron trabajando pero no hacen mención de lo que hacían de lo que desempeñaron en el tiempo que trabajaron entonces eso hace que el tiempo se alargue.

Pregunta 9: ¿Cómo cree que impactaría en los procesos una herramienta de generación de informes para la toma de decisiones?

Definitivamente ayudaría mucho por el tema de los KPIs que se deben llevar, que son muy importantes, hay KPIs de contrataciones, KPIs de remisiones, la generación de informe, cuantas personas hay de “x” rubro podría ser, cuantas personas hay con tal especialización.

Pregunta 10: ¿Como considera que se podría mejorar el proceso de enlace con las empresas empleadoras?

Comunicación, una comunicación asertiva básicamente, generalmente las empresas vienen a nosotros, pero también nosotros buscamos por “a” o “y” razón, pero cuando alguien se aboca y quiere conocer nosotros lo que hacemos es comentarles sobre el servicio que ofrecemos y utilizamos os medios básicos, llamadas, correos o a veces son visitas a las empresas para comentarles un poquito.

Pregunta 11: ¿Cómo se podría procesar la información de la agencia de empleo de manera confiable, íntegra y segura?

Bueno, podría ser a través de un portal de empleabilidad, una plataforma como tal.

Pregunta 12: ¿Cuál cree que son los obstáculos o dificultades de aplicación por parte de los candidatos a los puestos de trabajo?

Hay muchos, adicional al problema de gestión de la hoja de vida hay procesos que son definitivamente muy lentos porque las empresas comienzan a hacerlo y no tienen la aprobación para llevarlo a cabo y tiene que estar en ese tipo de solicitudes por así decirlo internamente y al mismo tiempo también como el no cierre de los procesos y también la desinformación es un obstáculo para los candidatos.

Pregunta 13: ¿Considera que los procesos en general requieren mejoras según las herramientas de trabajo actuales?

Totalmente de acuerdo, todo lo que pueda venir hacer una gestión más ágil, eficiente y eficaz porque al final reduce tiempo y reduce también costos.

6.2.2 La entrevista como herramienta

La entrevista para esta investigación ha sido una vital herramienta que nos permitió recabar datos muy importantes a través de la conversación, el ejercicio de hacer preguntas y escuchar las respuestas con una planificación previa de todas las preguntas que se formularon para obtener datos cualitativos.

La entrevista semiestructurada nos permitió que el entrevistado exprese sus opiniones y participar dando más dinámica a la conversación siendo lo más natural posible para poder ahondar en temas que salgan a relucir.

VII. CONCLUSIONES

- Según lo que se encontró, los empleadores en muchas situaciones no especifican bien el perfil del puesto, se ve en el análisis realizado que es muy importante a la hora de reclutar personal de manera eficaz, definir o crear un perfil partiendo de lo que quieren satisfacer, sin pretender abarcar más de lo necesario. Los aspirantes a puestos de trabajo son conscientes de la intranquilidad que produce buscar empleo y ante tal situación buscan los medios más eficientes para poder buscar empleo, los procesos que simplifican y centralizan una tarea es lo que más atrae a los candidatos a empleos, dando confianza a la hora de gestionar su información y obtener garantías del servicio.
- Las agencias de empleo en su mayoría no utilizan medios seguros para la gestión de su información todo lo gestionan a través de medios tecnológicos básicos, usando herramientas de uso general por lo tanto el procesamiento de la información en cuanto a la gestión de perfiles de puesto, perfiles de candidatos, datos de empleadores, gestión de hojas de vida y la dinámica entre todos estos se limita a hojas de Excel, correos electrónicos y archivos en equipos de cómputo inseguros.
- El proceso de reclutamiento de talento humano de las agencias de empleo es orgánico y es guiado en un principio por un proceso de promover y visibilizar a la agencia, o sea, los candidatos se dan cuenta de los servicios que éstas ofrecen y estos acuden a ella, esta pide la información del candidato, principalmente su hoja de vida y datos de contacto por otra parte ofrecen el servicio a empresas empleadoras o estas acuden a ellas para que les promocionen las vacantes de empleo para atraer a candidatos.
- Las agencias de empleo actual tienen como principal medio de difusión la web en la cual tienen potentes herramientas para promocionarse y crecer como empresa, esas herramientas son las redes sociales que sirven para atraer tanto a candidatos como empresas, por otra parte también se descubrió que las agencias de empleo se dan a conocer de boca en boca, ya que muchas personas ven a las agencias como una opción más accesible y rápida para buscar empleo de manera que pueden hablar de las agencias a amigos y familiares.

- La forma en que los candidatos a empleo asisten a la búsqueda de vacantes de trabajo a veces no es la indicada o esta depende de muchas variantes, en un principio es importante conocer su realidad ante el mercado laboral ser consciente de su preparación académica, la zona de residencia, la experiencia de trabajo, estas variables son un obstáculo para muchos aspirantes a empleo y al no tener un filtro de información los obstáculos se agudizan, presentando hojas de vida deficientes, la desinformación a la que se exponen ante la situación de incertidumbre que representa buscar empleo, la demanda es mucha y los procesos son lentos y los mecanismos no son los más rápidos y eficientes para darle toda la cobertura durante la aplicación a puestos de empleo.
- Las agencias de empleo deben ofrecer garantía en sus servicios tanto en el manejo de la información como en el éxito de sus servicios, pero para promover estas garantías deben optar por medidas más eficientes como bases de datos robustas, tecnologías web, equipos tecnológicos de vanguardia y personal capacitado. Estas son herramientas tecnológicas básicas para proporcionar confiabilidad, seguridad e integridad en la información.
- La gestión de la información y generación de perfiles por parte de las agencias de empleo, el proceso de búsqueda de empleo de candidatos y la búsqueda de talento humano por parte de las empresas empleadoras desarrollan una dinámica donde todas están relacionadas entre sí, pero el eje central es la función que realiza la agencia de empleo al vincular a la oferta y demanda de trabajo este es el eje central para centralizar los procesos.
- De acuerdo con las conclusiones expuestas anteriormente, es indispensable concentrar a través de un portal de empleo y bolsa de trabajo, la oferta y demanda de trabajo que gestionan las agencias de empleo, brindando una solución centralizada, eficiente y segura, garantizando fidelidad y satisfacción tanto de los clientes como de los colaboradores, aumentando el desempeño y sobre todo garantizando la operación de la empresa.

VIII. RECOMENDACIONES

Basado en las conclusiones mencionadas en el capítulo anterior se presentan las recomendaciones.

- Se recomienda que la agencia de empleo entable una relación más cercana con el empleador de manera que se puedan desarrollar talleres o evaluaciones periódicas para abordar el proceso de postulación de perfiles de trabajo en profundidad de manera que pueda facilitar la vinculación con los aspirantes más aptos para el puesto de trabajo.
- Brindar un servicio competente para una relación leal con el candidato desde su apertura como candidato, registro hasta la vinculación con empresas empleadoras de manera que mientras sea usuario desempleado pueda permanecer y gestionar su perfil de usuario de manera que sea un potencial candidato dentro de su campo de empleo. No darle lugar a incertidumbre dentro del servicio, de modo que cuente con la información correcta y necesaria para poder realizar todas las gestiones en un solo lugar.
- La herramienta debe ser personalizada a los procesos y criterios de los estándares de la agencia de empleo de manera que los interesados en los servicios de esta puedan obtener una experiencia de usuario completa de manera provechosa y satisfactoria ya sea registrándose, buscando empleo o talento humano.
- Ofrecer un servicio personalizado a través de los canales de información como las redes sociales donde se socialice con los interesados a través de infografías, tutoriales, videos, de manera que se familiaricen con los servicios y procesos de manera rápida.
- La herramienta debe tener todos los canales de seguimiento para que pueda ser observada, comentada y calificada de manera que haya mucha interacción con los interesados y esta pueda generar retroalimentación para la mejora continua.
- Generar fuentes de información y blogs de discusión para tratar temas importantes dentro de cada uno de los campos de trabajo de manera que haya participación continua y generación de contenido para que la comunidad crezca y se retroalimente a sí misma.
- Evaluar las ventajas y desventajas de la implementación de la aplicación de una herramienta tecnológica por parte de los colaboradores de las agencias de empleo

teniendo en cuenta que se ha demostrado el visto bueno para la mejora de los servicios de manera que se planteen los retos y ajustes a las nuevas formas de trabajo.

- Generar políticas privacidad para que los interesados se sientan seguros de la información que se recoge, como se reúne o maneja la información y sobre todo como se almacena y protege dicha información.

BIBLIOGRAFÍA

Alvira Martín, F. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. CIS.

Aragón, G. d. (2020). *aragon.es*. Obtenido de Gobierno de Aragón:

http://servicios.aragon.es/redo_docs/guias_ol/docs/conceptos_mercado_trabajo.pdf

Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., & Miranda Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia Mexico*, 201-206.

Bou, R. C. (2019). *Usando XAMPP con Bootstrap y WordPress*. Mercedes Gómez Alcalá.

C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo [OIT]*. Ginebra, 10 de mayo del 2000. Obtenido de C181 -

Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181):

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181#A1

Calabuig, D. B. (2007). *2000 soluciones laborales*. Valencia, España: CISS, 2007.

Castillo, L. (Ed.). (2004). *uv.es*. Recuperado el 06 de marzo de 2020, de Universitat de València:

<https://www.uv.es/macas/T5.pdf>

Cibelli, C. (2012). *PHP Programación Web avanzada para profesionales*. Marcombo.

Código del Trabajo de Honduras: Decreto No. 198 de. (2009). *Edición rubricada y concordada con las normas nacionales e internacionales del trabajo / Honduras*. (G. Rodríguez Mejía, & D. Matute López, Edits.) Tegucigalpa, Honduras: Impresos Ruiz. Recuperado el 2020, de International Labour Organization:

<https://www.ilo.org/dyn/eplex/docs/8/Labour>

Deitel, P., & Deitel, H. (2016). *Cómo programar en Java* (Décima edición ed.). Ciudad de México: Pearson Educación de México.

Duarte Jiménez, R. (2020). *garciabodan.com*. Obtenido de García & Bodán:

<https://garciabodan.com/el-recurso-humano-y-modalidades-de-contratacion-en-honduras/>

EcuRed. (25 de mayo de 2020). Obtenido de Navegador web:

https://www.ecured.cu/Navegador_web

EcuRed. (25 de mayo de 2020). Obtenido de Sublime text: https://www.ecured.cu/Sublime_text

EcuRed. (02 de junio de 2020). Obtenido de AJAX: <https://www.ecured.cu/AJAX>

Enríquez, Alejandra, & Mariana Galindo. (2015). “Empleo” en Serie de Estudios Económicos.

Vol. 1, Agosto 2015. México DF: México ¿cómo vamos? Obtenido de “Empleo” en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1:

http://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf?m=14535131
89

Española, R. A. (2018). *Bolsa de trabajo. Diccionario de la lengua española (23.3a ed.)*.

Obtenido de <https://dle.rae.es/bolsa?m=form#8oxRZjy>

Espinoza, E. (2020). *bvs.hn*. Obtenido de Biblioteca Virtual en Salud Honduras:

<http://www.bvs.hn/php/index.php>

García, C. E. (2008). *DISEÑO WEB PARA TOD@S II*. Icaria Editorial.

García, G. L. (2016). *Gestión de recursos humanos*. Editorial Editec, S. A.

Gauchat, J. (2012). *El gran libro de HTML5, CSS3 y Javascript*. Barcelona: MARCOMBO, S.A.

Grados, J. A. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación, e inducción del personal*. Mexico: El Manual Moderno.

Grande Esteban, I., & Abascal Fernández, E. (2017). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial* (13 ed.). Madrid, España: ESIC Editorial.

Haverbeke, M. (2011). *Eloquent JavaScript: A Modern Introduction to Programming*. (N. S. Press, & E. 1, Edits.)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL.

IIS (Internet Information Server) WIWI Weblog. (s.f.). Obtenido de <https://wiwiloz.wordpress.com/iis-internet-information-server/>

INE. (2018). *Instituto nacional de estadística*. Obtenido de Instituto nacional de estadística: http://www.ine.gob.hn/index.php?option=com_content&view=article&id=95

Jervis, T. M. (02 de marzo de 2020). *www.lifeder.com*. Obtenido de Lifeder.com: <https://www.lifeder.com/fuentes-primarias-secundarias/>

Johnson, B., & Christensen, L. (2008). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. SAGE.

Keats, D. (2009). *Entrevista: guía práctica para estudiantes y profesionales*. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Natsys. (2014). *Todo sobre MySQL*. (Natsys, Ed.)

Neffa, J. (1999). *Actividad, Trabajo y empleo: Algunas Reflexiones sobre un tema en debate. Orientacion y Sociedad*. (Vols. 1, 1-35).

Replinger, J. (03 de marzo de 2020). *libguides.willamette.edu*. Obtenido de Willamette University : <https://libguides.willamette.edu/c.php?g=56952&p=370309>

Rodríguez Corea, H., Zepeda, S., Martínez, J. L., Valladares, L., Pineda, M., & Aronne, E. (22 de febrero de 2020). *iies.unah.edu.hn*. Obtenido de Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales : <https://iies.unah.edu.hn/assets/Uploads/Situacion-del-Empleo-en-Honduras.pdf>

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. (2020). *trabajo.gob.hn*. Obtenido de Secretaría de Trabajo y Seguridad Social: <http://www.trabajo.gob.hn/reglamento-para-el-funcionamiento-de-las-aeps/>

STSS. (24 de febrero de 2020). *empleate.gob.hn*. Obtenido de empleate: <http://www.empleate.gob.hn/descargas/Empleo.pdf>

STSS. (2020). *trabajo.gob.hn*. Obtenido de Secretaría de Trabajo y Seguridad Social: <http://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2017/03/Informe-Anual-del-Mercado-de-Trabajo-y-Salario-Minimo-2016-2017-1.pdf>

Tecoloco. (2020). *tecoloco.com.hn*. Obtenido de www.tecoloco.com.hn: <https://www.tecoloco.com.hn/blog/beneficios-del-contrato-de-trabajo-en-honduras.aspx#t1>

vertice, p. (2007). *Selección de personal*. España: Editorial Vértice.

Vukotic, A., & Goodwill, J. (2011). *Apache Tomcat 7*. Apress.

ANEXOS

A.1. Instrumentos Utilizados en la Investigación

A.1.1. Entrevista Implementada

Tabla A1.1 Entrevista aplicada a gerente y colaborador administrativo de la agencia de empleo

Entrevista de Preguntas Abiertas
1. ¿Cuánto tiempo tiene su empresa de dedicarse a la vinculación de solicitantes de empleo y oportunidades de empleo?
2. ¿Qué servicios ofrece la empresa a los candidatos a empleo?
3. ¿Qué servicios ofrece la agencia de trabajo a las empresas empleadoras?
4. ¿Cómo cree que se podría reducir el tiempo de registro y generación de perfiles para las empresas empleadoras?
5. ¿Qué tipo de candidatos a puestos de empleo hacen uso de los servicios que brinda la agencia de empleo para la que trabaja?
6. ¿Qué tipo de empresas hacen uso de los servicios que brinda la agencia de empleo para la que labora?
7. ¿Como cree que se podría mejorar el proceso de recepción de solicitudes de los empleadores?
8. ¿Cómo considera que se podría reducir el tiempo de generación de perfiles de aspirantes a vacantes de trabajo?
9. ¿Cómo cree que impactaría en los procesos una herramienta de generación de informes para la toma de decisiones?
10. ¿Como considera que se podría mejorar el proceso de enlace con las empresas empleadoras?
11. ¿Cómo se podría procesar la información de la agencia de empleo de manera confiable, íntegra y segura?
12. ¿Cuál cree que son los obstáculos o dificultades de aplicación por parte de los candidatos a los puestos de trabajo?
13. ¿Considera que los procesos en general requieren mejoras según las herramientas de trabajo actuales?

Fuente: Elaboración Propia

A.1.2. Encuestas Implementadas

Tabla A1.2 Encuesta aplicada al gerente o representante de la empresa empleadora

Preguntas y Opciones de Respuestas	
1. Actividad principal a la que se dedica la empresa.	_____
2. ¿Qué cantidad de personal emplea la empresa al año?	<ul style="list-style-type: none"> • Hasta 10 trabajadores o menos • Hasta 50 trabajadores • Hasta 150 trabajadores • Mas de 150 trabajadores
3. En la búsqueda de candidatos para cubrir sus vacantes disponibles. ¿Ha utilizado agencias de empleo para contratar personal?	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No
4. ¿Cómo se dio cuenta del servicio de la agencia de empleo?	<ul style="list-style-type: none"> • Internet • Periódico • Otro: _____
5. ¿Qué nivel de estudio necesita mayormente los trabajadores de la empresa?	<ul style="list-style-type: none"> • Universitario • Bachillerato • Técnico • Maestría • Sin preparación
6. ¿Qué servicios le han proporcionado las agencias de colocación de personal?	<ul style="list-style-type: none"> • Remisión de CV • Remisión de candidatos • Preselección de candidatos • Promoción de sus vacantes • Otros: _____
7. ¿La información de la hoja de vida recibida cumple con lo solicitado?	<ul style="list-style-type: none"> • 1 muy mal, muy insatisfecho/a • 2 • 3 • 4 • 5 muy bien, muy satisfecho/a
8. ¿Como calificaría el tiempo de respuesta a la solicitud?	<ul style="list-style-type: none"> • 1 muy mal, muy insatisfecho/a • 2

Preguntas y Opciones de Respuestas	
	<ul style="list-style-type: none"> • 3 • 4 • 5 muy bien, muy satisfecho/a
9. ¿Cómo calificaría el proceso de contacto con las agencias de empleo?	<ul style="list-style-type: none"> • 1 muy mal, muy insatisfecho/a • 2 • 3 • 4 • 5 muy bien, muy satisfecho/a
10. ¿Su empresa ha contratado personal remitido por las agencias de empleo?	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No
11. ¿Cuál cree que son los obstáculos o dificultades de aplicación por parte de los candidatos a los puestos de trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja de vida deficiente • Proceso lento • Desinformación • Otros: _____
12. ¿Considera que los procesos en general requieren actualización según las herramientas de trabajo actuales?	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No
13. En general, ¿cómo considera el servicio de las agencias de empleo?	<ul style="list-style-type: none"> • 1 muy mal, muy insatisfecho/a • 2 • 3 • 4 • 5 muy bien, muy satisfecho/a
14. ¿Volvería a contratar por medio de las agencias de empleo?	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A1.3 Encuesta a candidatos a puestos de trabajo de las agencias de empleo

Preguntas y Opciones de Respuestas	
1. Nivel educativo	<ul style="list-style-type: none"> • Sin nivel educativo • Primario • Secundario

Preguntas y Opciones de Respuestas	
	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico • Universitario
2. Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino • Femenino
3. ¿Cómo se dio cuenta del servicio de las agencias de empleo?	<ul style="list-style-type: none"> • Amigos o familiares • Periódico • Internet • Otra
4. ¿Qué servicios le han proporcionado las agencias de empleo? (puede seleccionar varias):	<ul style="list-style-type: none"> • Inscripción • Información sobre oportunidades de trabajo • Vinculación con empresas • Asesoría para elaborar currículum vitae • Capacitación • Otra
5. ¿Cómo calificaría el tiempo de respuesta a su espera de vacantes?	<ul style="list-style-type: none"> • 1 mala • 2 • 3 • 4 • 5 excelente
6. ¿Cómo calificaría la información de la vacante de trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> • 1 mala • 2 • 3 • 4 • 5 excelente
7. ¿Por gestión de la agencia de empleo le han contratado en un empleo?	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No
8. En caso de haber contestado "Si" en la anterior pregunta, ¿Cuanto tiempo espero para su contratación? Mes(es) o día(as).	
9. ¿La agencia de empleo le cobro a usted por el servicio?	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No
10. ¿Cómo calificaría usted los servicios de las agencias de empleo que ha utilizado?	<ul style="list-style-type: none"> • 1 mala • 2

Preguntas y Opciones de Respuestas	
	<ul style="list-style-type: none"> • 3 • 4 • 5 excelente
11. ¿Cuáles son las deficiencias o dificultades a las que se enfrentan los candidatos en la aplicación para las ofertas de trabajo en las agencias de empleo? (Puede seleccionar más de una).	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de información • Proceso lento • Incumplimiento de los servicios • Otra
12. ¿Qué alternativas de solución en la gestión de candidatos y vinculación con perfiles de trabajo podría brindar una agencia de trabajo para satisfacer a los aspirantes a puestos de trabajo?	<ul style="list-style-type: none"> • Portal informativo • Bolsa de empleo en línea • Otra
13. ¿Cuál cree que es el mejor método de difusión y atracción para el uso de los servicios de las agencias de empleo?	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicaciones web • Redes sociales • Televisión • Otra
14. ¿Recomendaría usted el uso del servicio de las agencias de empleo?	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No • Tal vez

Fuente: Elaboración Propia

A.2. Factibilidad del Proyecto

A.2.1 Técnica

Tabla A2.1. Descripción de Hardware

Cantidad	Elemento	Especificaciones
1	PC	<ul style="list-style-type: none"> Disco duro 1TB Memoria RAM 4GB Procesador 4GHz Monitor 1024 x 768
1	Server DB	<ul style="list-style-type: none"> Disco Duro 320GB Memoria RAM 16GB Procesador 4GHz
1	Server IIS	<ul style="list-style-type: none"> Disco duro 320GB Memoria RAM 16GB Procesador 4GHz

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A2.2. Descripción de Software

Cantidad	Software	Especificaciones
1	Google Chrome	Versión 80.0.3987.132+
1	Windows OS	10
1	MySQL	2012+
1	Windows Server	2012+
1	IIS	8+
1	Microsoft .NET Framework	4.5+

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A2.3. Descripción de Telecomunicaciones

Cantidad	Software	Especificaciones
1	IP publica	1 IP Server IIS
1	IP privada	1 IP Server IIS
1	IP privada	1 IP Server DB
1	Internet	10MB/s
1	Internet	5MB/s
1	Red Cliente - Servidor	Enlace interno

Cantidad	Software	Especificaciones
1	Subdominio (DNS) red pública y privada	1 nombre - Server IIS

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A2.4. Descripción de Telecomunicaciones

Nº	Cargo	Competencias
1	Personal de la empresa	Uso de aplicaciones web Uso de navegadores web Conocimientos de sistemas de información

Fuente: Elaboración Propia

A.2.2 Operativa

El personal de las agencias de empleo que operen el sistema debe contar conocimientos básicos en el uso de sistemas de información, aplicaciones web y navegadores El uso de herramientas generales como el paquete de office contribuye a el buen manejo del manejo de la información, mediante la manipulación de hojas de Excel, creación de informes de manera que el cambio mejorara aún más la experiencia del usuario, a continuación se detalla cuáles son los requerimientos básicos en la operación de la herramienta web:

- **Saber usar herramientas web:** como medida se dará una capacitación en un tiempo de 3 a 5 horas y a través de los manuales de usuario que deberán consultar, se proporcionará toda la información necesaria para el uso correcto del sistema web.
- **Navegadores:** conocer la interfaz y medidas básicas de seguridad para el uso correcto de las herramientas web y la privacidad de la navegación por internet.
- **Conocer los sistemas de información:** ante cualquier eventualidad en los sistemas web es necesario conocer los recursos que interacción entre sí, como el recurso humano, los datos o información, programas ejecutados por computadoras, telecomunicaciones y políticas y procedimientos de operación.

A.2.3 Económica

Tabla A2.5. Hardware

Nº	Elemento	Cantidad	Precio	Inversión nueva
1	PC	1	L10,499.00	L12,499.00
2	Servidor DB	1	L18,475.00	L19,475.00
3	Servidor IIS	1	L18,475.00	L19,475.00
Total				L51,499.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A2.6. Software

Nº	Elemento	Cantidad	Precio	Inversión nueva
1	Google Chrome	1	L0.00	L0.00
2	Windows Desktop	1	L4,975.00	L4,975.00
3	Windows Server	1	L7,475.00	L7,475.00
4	MySQL Community	1	L0.00	L0.00
5	Microsoft.Net Framework	1	L0.00	L0.00
6	IIS	1	L0.00	L0.00
Total				L12,450.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A2.7. Telecomunicaciones

Nº	Elemento	Cantidad	Precio	Inversión Nueva
1	IP publica	1	L0.00	L0.00
2	IP privada	2	L0.00	L0.00
3	Internet PC	1	L860.00	L860.00
4	Internet Server	1	L2,230.00	L2,230.00
5	Red Cliente – Servidor	2	L0.00	L0.00

Nº	Elemento	Cantidad	Precio	Inversión Nueva
6	Subdominio (DNS) red pública y privada	1	L0.00	L0.00
Total				L3,090.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A2.8. RRHH

Nº	Cargo	Cantidad	Salario	Inversión Nueva
1	Personal de la empresa	1	L0.00	L0.00
2	Capacitación	1	L0.00	L0.00
Total				L0.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A2.9. Resumen

	Valor	Nueva Adquisición
Hardware	L40,499.00	L51,499.00
Software	L12,450.00	L12,450.00
Telemática	L3,090.00	L3,090.00
RRHH	L0.00	L0.00
Total		L66,989.00

Fuente: Elaboración Propia

A.3. Lista de Requerimientos

Tabla A3.1. Lista de requerimientos

Modulo	Requerimiento	Descripción
Autenticación	Ingresar correo	Permite ingresar el correo de usuario para la autenticación
	Ingresar contraseña	Permite ingresar la contraseña de usuario para la autenticación
Buscador de Empleo	Búsqueda de empleo	Permite buscar los empleos publicados por los empleadores
	Preferencias de trabajo	Permite editar las preferencias de trabajo como el salario, lugares preferidos y las categorías deseadas
	Creador de currículum	Permite crear y editar un currículum
	Historial de aplicaciones	Permite revisar el estado de los empleos a los que se ha aplicado
	Mis documentos	Permite ver el currículum u otros documentos necesarios adjuntados.
	Agregar nuevos documentos	Permite subir currículum o otros documentos necesarios
Empleador	Anunciar un trabajo	Permite anunciar un puesto de trabajo
	Mis anuncios de trabajo	Permite gestionar los anuncios de trabajos publicados
	Solicitudes de empleo	Permite revisar los solicitantes de empleo que han aplicado a los trabajos publicados
	Mensajes	Permite revisar los mensajes que han enviado los solicitantes de empleo
	Base de datos CV / buscar	Permite buscar currículums publicados en la base de datos

Modulo	Requerimiento	Descripción
	Editar perfil	Permite editar el perfil del empleador
Administrador	Trabajos	Permite administrar los trabajos publicados por los empleadores
	Solicitantes de empleo	Permite administrar a los solicitantes de empleo registrados
	Empleadores	Permite administrar a los empleadores registrados
	Solicitudes de empleo	Permite revisar las solicitudes de empleo
	Mensajes	Permite ver los mensajes recibidos por los usuarios
	Informe de inicio de sesión	Permite ver los usuarios que han iniciado sesión en todo el sistema
	Usuarios Admin	Permite crear subcuentas de administrador
	Estadísticas	Permite ver las visitas al sitio web
	Configuraciones	Permite gestionar algunas configuraciones del sistema
	Sitio Web	Permite editar el sitio y administrar el blog y las noticias
	Respaldo y restauración	Permite hacer un respaldo y restauración de la base de datos
	Bitácora	Permite llevar un registro de actividades realizadas en el sistema

Fuente: Elaboración Propia

A.4. Manual Técnico

1. Propósito

En el presente manual técnico de la aplicación Portal Empleo, tiene como finalidad proporcionar información técnica necesaria al personal de TI o técnico que servirá de guía para el uso o soporte al momento de la instalación, configuración. La utilidad de este manual se extiende desde la configuración, mantenimiento y conocimiento de la utilidad de cada proceso o atributo implementado en la configuración o detalles técnicos.

El manual técnico está destinado a fungir como base de documentación para el personal que tomará el rol de administrador de la aplicación y base de datos.

2. Alcance

Este documento está dirigido a las personas de administración del sistema de la empresa jefe de departamento, administrador de redes, administrador de bases de datos, administrador de servidores, desarrolladores, personal de mantenimiento de los sistemas informáticos, para la comprensión de la estructura de la aplicación web del sistema de Portal Empleo, por lo cual está dirigido a personal con conocimientos técnicos en base de datos MySQL, Diagramas UML, aplicaciones basadas en web PHP, Lenguaje HTML, Java, bootstrap, JavaScript, etc.

En un aspecto comprensible puede estar al alcance del dueño del proyecto. Comprende la estructura y arquitectura del sistema en función de presentar una solución apreciable a las necesidades y requerimientos presentados.

3. Documentos de Referencia

Código del Trabajo Republica de Honduras.

Este Código es una herramienta fundamental de consulta, tanto para los estudiantes y profesionales del Derecho, como para los gerentes de Recursos Humanos de empresas y otro tipo

de organizaciones, pues las relacionales laborales son una constante en cualquier sociedad del mundo.

El Código del Trabajo de Honduras, fue emitido por el Congreso Nacional de Honduras mediante Decreto No. 189, y publicado en el órgano oficial La Gaceta (Honduras) en sus ediciones números 16,827 y 16,834 de fecha 15 al 23 de julio de 1959.

4. Definiciones Importantes

Con el fin de tener conocimientos en los cuales se basa la solución del proyecto, es necesario dar a conocer en términos generales su significado y alcance dentro de la implementación del sistema de Portal Empleo.

4.1. PHP

PHP o Hypertext Pre Processor, conocido en sus inicios como PHP Tools o Personal, fue creado en 1994 por Rasmus Lerdorf e implementado actualmente por The PHP Group, responsable del desarrollo vigente. Este programa se encuentra licenciado bajo la PHP license, lo que lo hace un software libre y de código abierto. (Cibelli, 2012)

4.2. JavaScript

“JavaScript es un lenguaje interpretado, es decir, que no requiere compilación, utilizado principalmente en páginas web, con una sintaxis semejante a la del lenguaje Java y el lenguaje C” (Haverbeke, 2011).

“JavaScript tiene la ventaja de ser incorporado en cualquier página web, puede ser ejecutado sin la necesidad de instalar otro programa para ser visualizado. Este lenguaje es opensource, por lo que cualquier persona puede utilizarlo sin comprar una licencia” (Haverbeke, 2011)

4.3. MySQL

Según Natsys (2014), MySQL, es un sistema de gestión de base de datos relacional, multihilo y multiusuario creado por la empresa MySQL AB —desde enero de 2008 una subsidiaria de Sun Microsystems— desarrolla MySQL como software libre en un esquema de licencia dual.

MySQL es muy utilizado en aplicaciones web, como phpBB, en plataformas (Linux - Windows - Apache - PHP - Perl), y por herramientas de seguimiento de errores como Bugzilla.

Su popularidad como aplicación web está muy ligada a PHP, que a menudo aparece en combinación con MySQL.

Sentencias y Funciones:

- SELECT se utiliza para consultar datos.
- DISTINCT sirve para eliminar los duplicados de las consultas de datos.
- WHERE se utiliza incluir las condiciones de los datos que queremos consultar.
- AND y OR se utilizan para incluir 2 o más condiciones a una consulta.
- ORDER BY se utiliza para ordenar los resultados de una consulta.
- INSERT se utiliza para insertar datos.
- UPDATE se utiliza actualizar o modificar datos ya existentes.
- DELETE se utiliza borrar datos.
- Se puede mezclar tablas de diferentes bases de datos en la misma consulta.

Seguridad

MySQL proporciona un sistema de seguridad para proteger tus datos de manera que nadie pueda acceder a ellos sin una cuenta. Cada cuenta MySQL tiene los siguientes atributos: un nombre, un hostname (la máquina desde la que la cuenta puede acceder al servidor MySQL), una contraseña así también conjunto de privilegios para acceder a tus datos, se deberá utilizar un nombre de cuenta válido y conocer la contraseña asociada a esa cuenta. Además, esa persona debe estar conectada desde un computador con el permiso para conectar a esa base de datos a través de esa cuenta específica.

Escalabilidad y Límites

Maneja base de datos grandes. Su uso se extiende a más de 50 millones de registros. Se tiene conocimiento de algunos usuarios que usan el servidor MySQL con más de 60,000 tablas y cerca de 5.000.000.000 de filas.

Conectividad

Los clientes pueden conectarse al servidor MySQL usando TCP/IP sobre cualquier plataforma.

- El conector/ODBC (MyODBC) provee soporte a programas cliente que usen ODBC (Open Database Connectivity).
- La interface conector/J provee soporte para programas cliente java que usan JDBC.

4.4. UML

Aunque existen muchos procesos de A/DOO distintos, hay un solo lenguaje gráfico para comunicar los resultados de cualquier proceso de A/DOO que se utiliza en la mayoría de los casos. Este lenguaje, conocido como Lenguaje unificado de modelado (UML), es en la actualidad el esquema gráfico más utilizado para modelar sistemas orientados a objetos. (Deitel & Deitel, 2016)

UML se usa para definir un sistema de software; para detallar los artefactos en el sistema; para documentar y construir. UML se puede usar en una gran variedad de formas para soportar una metodología de desarrollo de software, pero no especifica en sí mismo qué metodología o proceso usar.

4.5. HTML 5

HTML5 provee básicamente tres características: estructura, estilo y funcionalidad. Nunca fue declarado oficialmente, pero, incluso cuando algunas APIs (Interfaz de Programación de Aplicaciones) y la especificación de CSS3 por completo no son parte del mismo, HTML5 es considerado el producto de la combinación de HTML, CSS y Javascript. Estas tecnologías son altamente dependientes y actúan como una sola unidad organizada bajo la especificación de

HTML5. HTML está a cargo de la estructura, CSS presenta esa estructura y su contenido en la pantalla y Javascript hace el resto que (como veremos más adelante) es extremadamente significativo. (Gauchat , 2012)

HTML5 es, de hecho, una mejora de esta combinación, el pegamento que une todo. HTML5 propone estándares para cada aspecto de la web y también un propósito claro para cada una de las tecnologías involucradas. A partir de ahora, HTML provee los elementos estructurales, CSS se encuentra concentrado en cómo volver esa estructura utilizable y atractiva a la vista, y Javascript tiene todo el poder necesario para proveer dinamismo y construir aplicaciones web completamente funcionales.

4.6. Bootstrap

Cree proyectos receptivos y de primer nivel en dispositivos móviles en la web con la biblioteca de componentes front-end más popular del mundo. Es un kit de herramientas de código abierto para desarrollar con HTML, CSS y JS. Haga un prototipo rápido de sus ideas o cree su aplicación completa con nuestras variables y mixins de Sass, sistema de grillas sensible, componentes pre-compilados extensos y complementos potentes basados en jQuery.

4.7. IIS (Servidor de información de Internet)

IIS es un arreglo de administraciones para servidores con Microsoft Windows. Se utiliza particularmente como parte de los servidores web, que es ahora el segundo marco de servidor web más conocido (elimina el 35% de los servidores de todos los sitios).

A decir verdad, el IIS viene incorporado con Windows NT 4.0. Dado que el IIS se incorpora de forma personal al marco de trabajo, es moderadamente simple de controlar. Sea como fuere, ahora IIS está disponible para Windows NT, Windows NT, Windows NT, OS / 2 y UNIX. (IIS (Internet Information Server) WIWI Weblog, s.f.)

4.8. AJAX

AJAX, acrónimo de *Asynchronous JavaScript And XML* (JavaScript asíncrono y XML), es una técnica de desarrollo Web para crear aplicaciones interactivas o RIA (Rich Internet Applications). Estas aplicaciones se ejecutan en el cliente, es decir, en el navegador de los usuarios mientras se mantiene la comunicación asíncrona con el servidor en segundo plano. De esta forma es posible realizar cambios sobre las páginas sin necesidad de recargarlas, lo que significa aumentar la interactividad, velocidad y Usabilidad en las aplicaciones. (EcuRed, 2020)

4.9. CSS

CSS es la abreviatura de Cascading Style Sheet (Hojas de estilo en cascada). Su finalidad es definir como se han de mostrar los elementos HTML y con qué estilo se han de presentar. Los estilos son, normalmente, almacenados en hojas de estilo y fueron añadidos en la codificación HTML para solucionar algunos problemas. (García, 2008)

4.10. Navegador Web

Es un programa o Software, por lo general gratuito, que nos permite visualizar páginas web a través de Internet o en el propio ordenador, además posibilita acceder a otros recursos de información alojados también en Servidores Web, como pueden ser videos, imágenes, audio y archivos XML. (EcuRed, 2020)

4.11. SublimeText

Sublime Text es un editor de texto y editor de código fuente está escrito en C++ y Python para los plugins. Desarrollado originalmente como una extensión de Vim, con el tiempo fue creando una identidad propia, por esto aún conserva un modo de edición tipo vi llamado Vintage mode. Se puede descargar y evaluar de forma gratuita. Sin embargo, no es software libre o de código abierto y se debe obtener una licencia para su uso continuado, aunque la versión de evaluación es plenamente funcional y no tiene fecha de caducidad. Está disponible para OS X, Windows y Linux. Sublime Text utiliza un paquete de herramientas de interfaz de usuario personalizado, optimizado para la velocidad y la belleza, aprovechando la funcionalidad nativa de cada

plataforma. Cuenta con una potente API de complementos basada en Python. Junto con la API, cuenta con una consola integrada en Python para experimentar interactivamente en tiempo real. (EcuRed, 2020)

5. Descripción de Módulos

5.1. Gestión Ingresar al Sistema

El propósito o funcionalidad de este módulo es que los 3 roles en el sistema puedan ingresar al para realizar sus diferentes gestiones una vez dentro de su perfil.

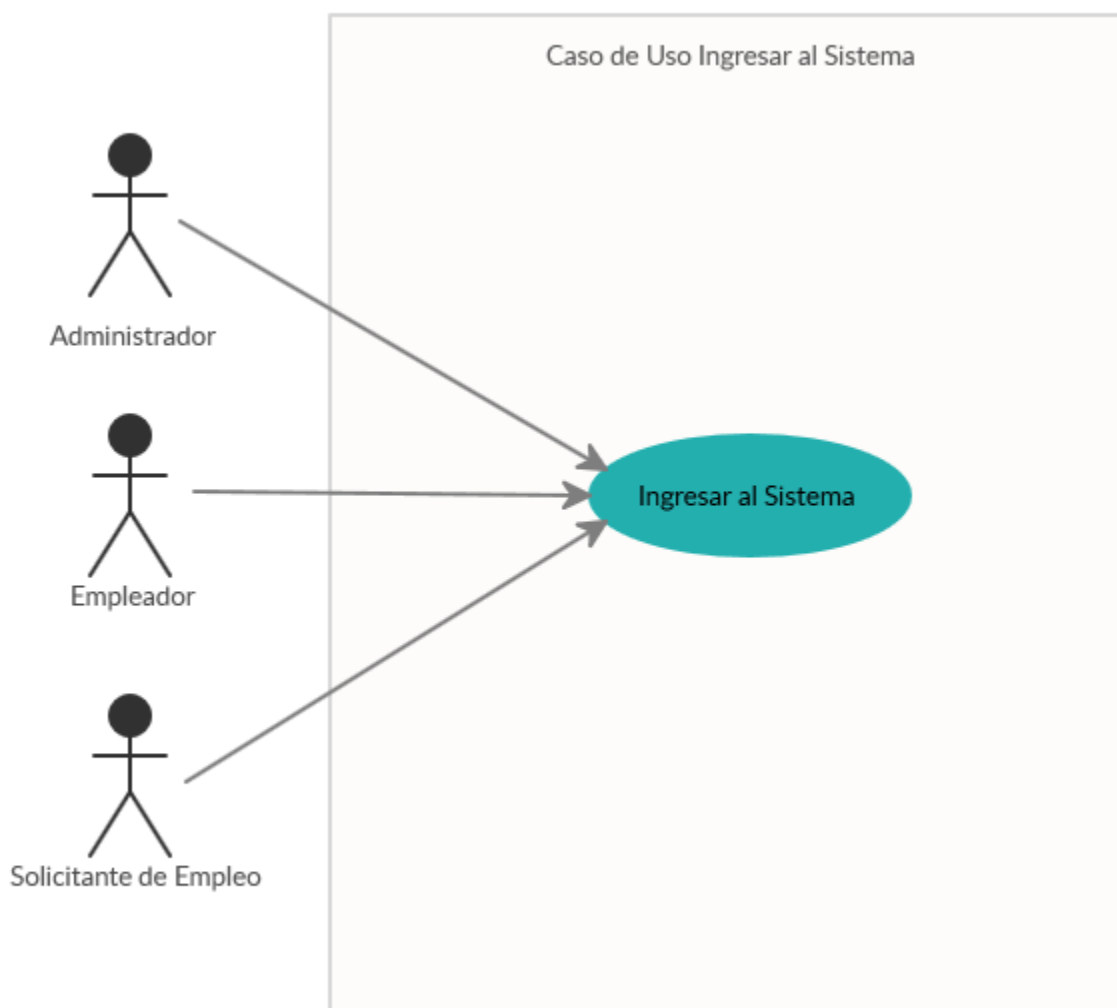


Figura A4.1. Caso de Uso Ingreso al sistema

Fuente: Elaboración Propia

5.2. Gestión Solicitante de Empleo

El propósito o función es la gestión de los procesos que un solicitante de empleo puede hacer, registrarse como un nuevo usuario, luego poder buscar un empleo, buscar cursos, aplicar a empleos y actualizar su información y crear su hoja de vida.

Este módulo depende de los empleos que las empresas publiquen.

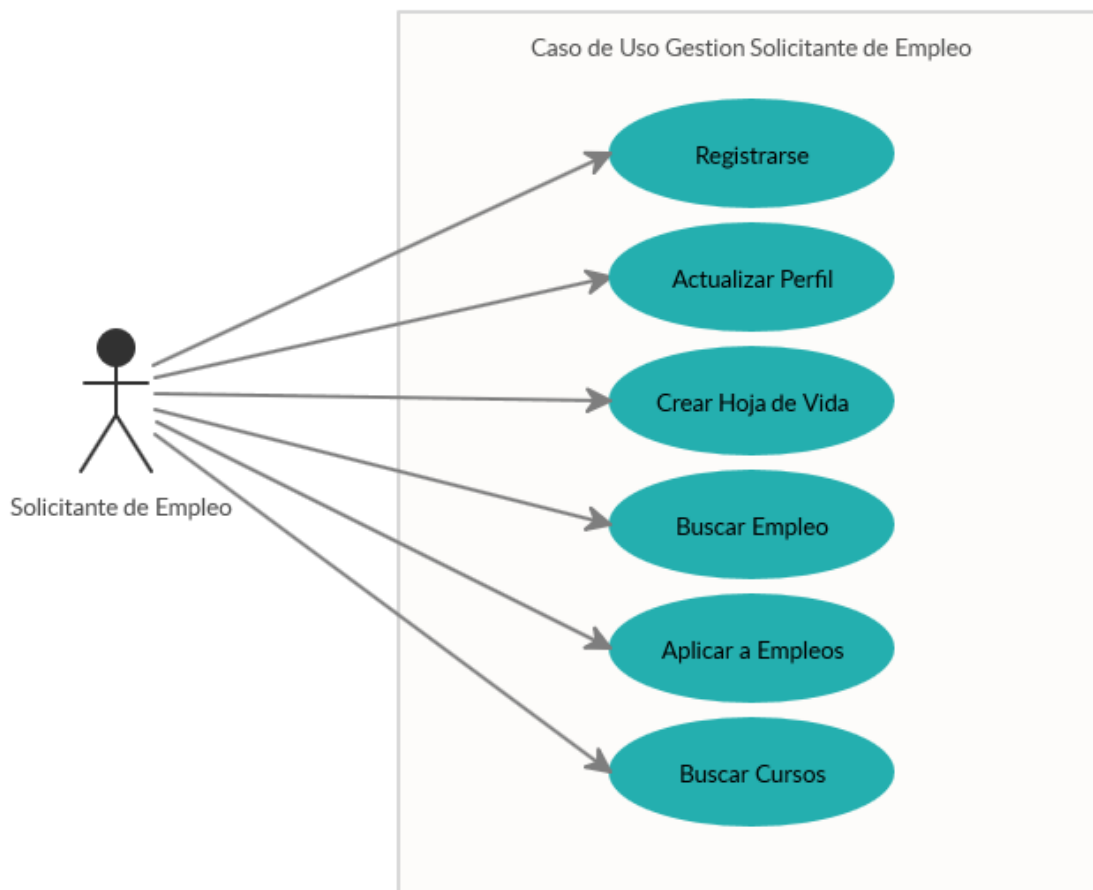


Figura A4.2. Caso de Uso Gestión Solicitante de Empleo

Fuente: Elaboración Propia

5.3. Gestión Empleador

El propósito o funcionalidad de este módulo es la gestión de los procesos que pueden hacer las empresas desde registrarse en el portal para poder publicar empleo, revisar las aplicaciones a sus empleos por parte de los solicitantes de empleo y aceptar a los solicitantes de empleo que cumplan sus exigencias como también o rechazar a los que no. Este módulo es dependiente del módulo administrador, esto refiriéndose puramente al registro y la aprobación y activación que hace el administrador, también depende de las aplicaciones a empleo que hagan los solicitantes de empleo.

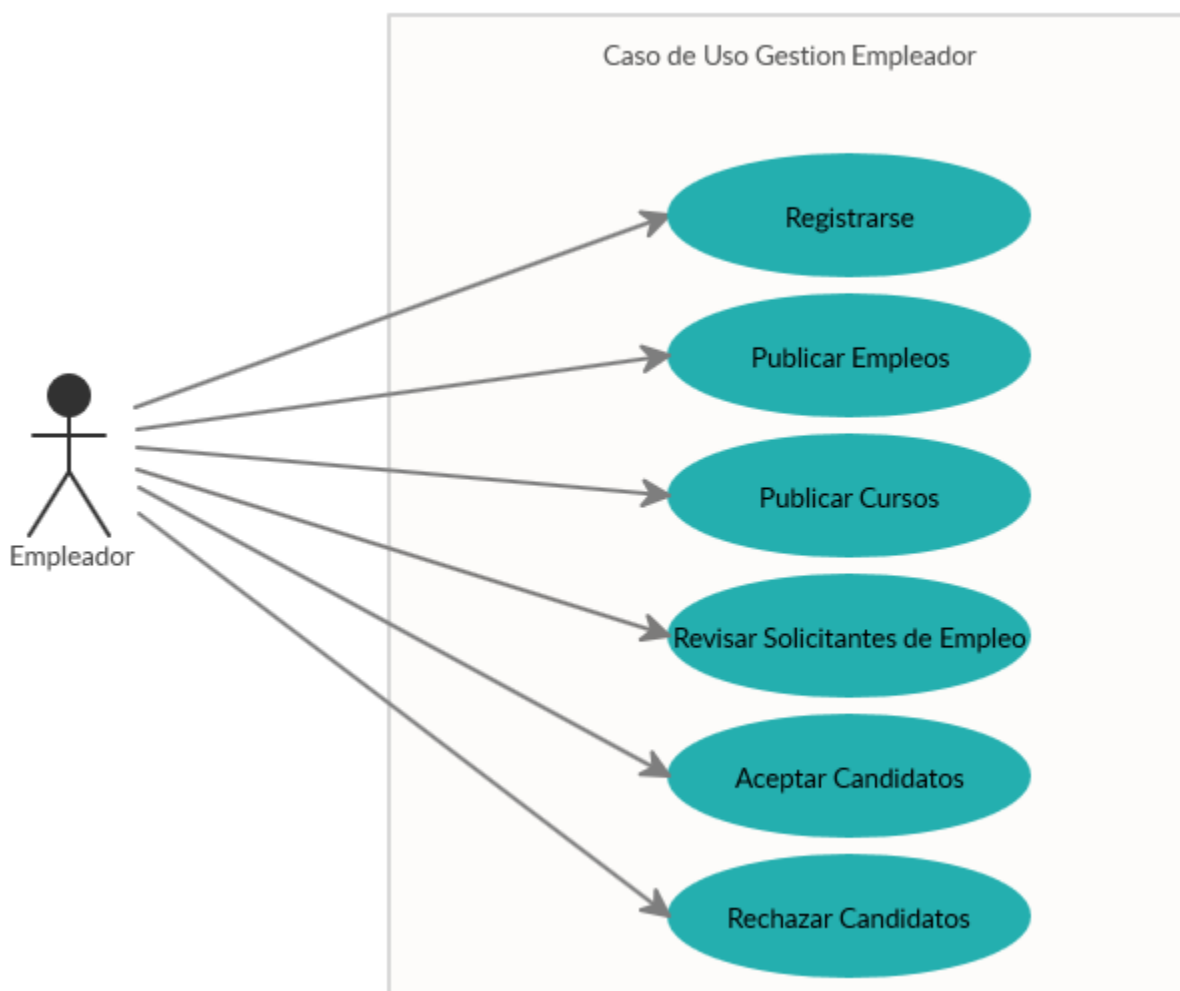


Figura A4.3. Caso de Uso Gestión Empleador

Fuente: Elaboración Propia

5.4. Gestión Administrador

El propósito o funcionalidad de este módulo es la gestión del sistema desde la aprobación y activación solicitantes de empleo, empresas y administradores, adicionalmente en este módulo se puede realizar tareas de búsqueda de solicitantes de empleo, empleadores y publicación de empleos gestionar el sitio web, configuraciones, definir si el sitio es gratuito o por pagos directos, etc.

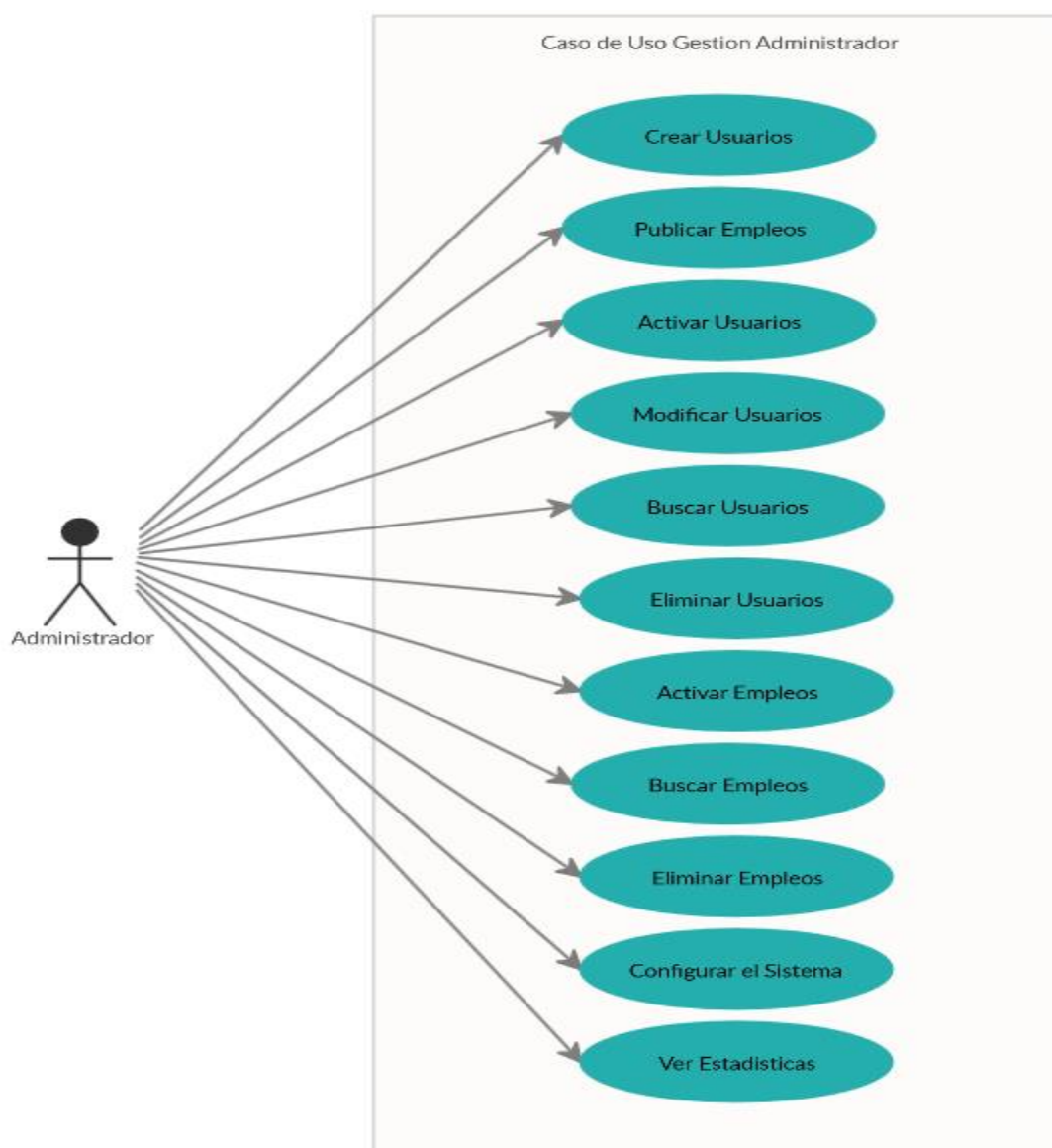


Figura A4.4. Caso de Uso Gestión Empleador

Fuente: Elaboración Propia

6. Diccionario de Datos

6.1. Vista de la Base de Datos

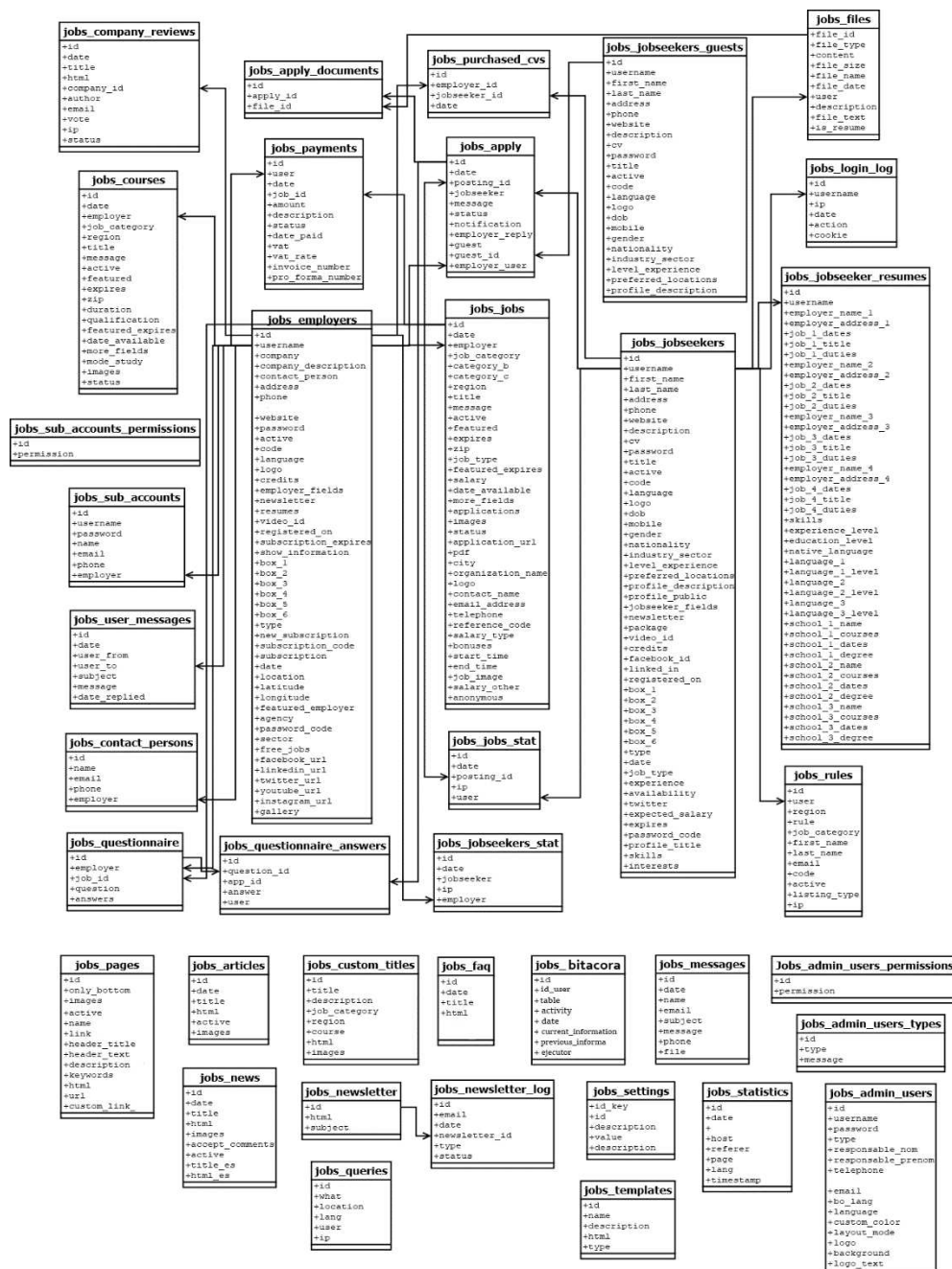


Figura A4.5. Vista de la Base de Datos Bolsa de Empleo

Fuente: Elaboración Propia

6.3. Distribución Física y Lógica de Base de Datos

Tabla A4.1. Tabla Usuarios Administradores

admin_users										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
Id	int	✓	✓					✓		
Username	varchar		✓							
Password	varchar		✓							
Type	varchar		✓							
responsable_nom	varchar									
responsable_prenom	varchar									
Telephone	varchar		✓							
Email	varchar		✓							
bo_lang	char		✓							
Language	char		✓							
custom_color	varchar									
layout_mode	varchar									
Logo	varchar									
Background	varchar									
logo_text	varchar									

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.2. Permisos Usuarios Administradores

admin_permisos_users										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
Id	int	✓	✓					✓		
Permission	varchar		✓							

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.3. Tipo Usuarios Administradores

admin_tipo_users										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
Id	int	✓	✓					✓		
Type	varchar		✓							
Message	text									

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.4. Aplicar

aplicar										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
Id	int	✓	✓					✓		
Date	varchar		✓							
posting_id	int		✓							
Jobseeker	varchar									
Message	text									
Status	varchar		✓							

cursos										
date_avalible	varchar									
more_fields	text									
mode_study	tinyint	✓								
images	varchar	✓								
status	tinyint									

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.10. Títulos Personalizados

títulos_perzonalizados										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
Id	int	✓	✓					✓		
Title	text									
description	text									
job_category	varchar									
region	varchar									
Course	varchar									
Html	text									
images	varchar									

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.11. Empleadores

empleadores										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression

empleadores									
Id	int	✓	✓					✓	
Username	varchar		✓						
company	varchar								
company_description	text								
contact_person	varchar								
Address	text								
phone	varchar								
website	varchar								
password	varchar								
active	int								
code	varchar								
language	char								
Logo	varchar								
employer_fields	text								
Newletter	tinyint								
resumes	tinyint								
video_id	varchar								
registered_on	int								
show_information	int								
box_1	varchar		✓						
box_2	varchar		✓						

empleadores									
box_3	varchar		✓						
box_4	varchar		✓						
box_5	varchar		✓						
box_6	varchar		✓						
Type	varchar		✓						
Date	int		✓						
Location	varchar								
Latitude	varchar								
longitude	varchar								
featured_employer	tinyint								
Agency	Tinyint		✓						
password_code	varchar								
Sector	int								
free_jobs	tinyint								
facebook_url	varchar								
linkedin_url	varchar								
twitter_url	varchar								
youtube_url	varchar								
instagram_url	varchar								
gallery	text								

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.12. Preguntas Frecuentes

faq										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
Id	int	✓	✓					✓		
Date	int		✓							
Title	mediumtext									
html	mediumtext									

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.13. Archivos

archivos										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
file_id	int	✓	✓					✓		
file_type	varchar									
content	longblob									
file_zise	bigint									
file_name	varchar									
file_date	int									
User	varchar									
description	text									
file_text	text									
is_resume	tinyint									

Fuente: Elaboración Propia

curriculums										
language_2_level	tinyint									
language_3	smallint									
language_3_level	tinyint									
school_1_name	varchar									
school_1_courses	varchar									
school_1_dates	varchar									
school_1_degree	varchar									
school_2_name	varchar									
school_2_courses	varchar									
school_2_dates	varchar									
school_2_degree	varchar									
school_3_name	varchar									
school_3_courses	varchar									
school_3_dates	varchar									
school_3_degree	varchar									

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.18. Buscador de Empleo

buscador_empleo										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
Id	int	✓	✓					✓		
Username	varchar		✓							

buscador_empleo										
skills	text									
interests	text									

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.19. Buscadores de Empleo Estadísticas

jobseekers_stat										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
id	int	✓	✓					✓		
date	varchar									
jobseeker	varchar									
ip	varchar									
employer	varchar		✓							

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.20. Login Log

login_log										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
id	int	✓	✓					✓		
cookie	varchar		✓							
action	varchar		✓							
date	varchar		✓							
ip	varchar		✓							
username	varchar		✓							

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.21. Mensajes

mensajes										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
id	int	✓	✓					✓		
Date	varchar		✓							
name	varchar									
email	varchar									
subject	varchar									
message	text									
phone	varchar									
file	varchar									

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.22. Noticias

noticias										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
id	int	✓	✓					✓		
date	int		✓							
title	text									
html	text									
images	text									
accept_comments	varchar		✓							

noticias										
active	varchar		✓							

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.23. Newsletter

newsletter										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
id	int	✓	✓					✓		
html	text		✓							
subject	text		✓							

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.24. Newsletter Log

newsletter_log										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
id	int	✓	✓					✓		
status	varchar		✓							
type	varchar		✓							
newsletter_id	int		✓							
date	varchar									
email	varchar									

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.25. Paginas

pages										
Column Name	Data Type	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
id	int	✓	✓					✓		
parent_id	varchar		✓							
template_id	int									
only_bottom	tinyint									
active	tinyint									
name	varchar									
link	varchar									
description	text									
keywords	text									
html	text									
custom_link	text									
header_title	varchar									
header_text_es	varchar									
images	varchar									
url_es	varchar									

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.26. Pagos

pagos										
Column Name	Data Type	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
id	int	✓	✓					✓		

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.28. Consultas

queries										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
id	int	✓	✓					✓		
What	varchar									
location	varchar									
lang	varchar									
user	varchar									

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.29. Cuestionario

questionnaire										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
id	int	✓	✓					✓		
employer	varchar		✓							
job_id	int		✓							
question	text									
answers	text									

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.30. Cuestionario y Respuestas

questionnaire_answers										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.32. Ajustes

settings										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
Id_key	int	✓	✓					✓		
id	int		✓							
description	varchar		✓							
value	text		✓							
description	varchar									

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.33. Usuarios Estadísticas

statistics										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
id	int	✓	✓					✓		
date	varchar		✓							
host	varchar		✓							
referer	varchar		✓							
page	varchar		✓							
lang	char		✓							
timestamp	int									

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.34. Subcuentas

templates										
html	text									
type	varchar		✓							

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.37. Mensajes de Usuarios

user_messages										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
id	int	✓	✓					✓		
date	varchar		✓							
user_from	varchar		✓							
user_to	varchar		✓							
subject	varchar									
message	text									
date_replied	int									

Fuente: Elaboración Propia

Tabla A4.38. Bitácora

bitácora										
Column Name	DataType	PK	NN	UQ	B	UN	ZF	AI	G	Expression
id	int	✓	✓					✓		
id_user	int		✓							
table	varchar		✓							
activity	varchar		✓							

bitácora									
date	timestamp		✓						
current_information	text		✓						
previous_information	text		✓						
ejecutor	varchar		✓						

Fuente: Elaboración Propia

7. Políticas de Respaldo

7.1. Archivos

Debe respaldarse los archivos de configuración del sistema y ejecución del IIS, se recomienda realizar respaldo de la máquina virtual que tiene instalado el servidor IIS, de este mismo modo se respalda de forma diaria los archivos de base datos. Es necesario un historial completo de los respaldos para futuras pruebas que se requieran. Si el respaldo no es realizado de manera diaria es posible perder información importante de los cambios realizados o actualizaciones a la aplicación o en hasta la pérdida de la aplicación misma.

8. Instalación y Configuración

8.1 Requisitos Generales Preinstalación

- **Web Server**

Se recomienda la instalación de un servidor Windows server en el cual se debe instalar Microsoft SQL server 2014 o superior, IIS 8 o superior.

- **Server DB**

El servidor virtual debe estar configurado con 6 GB RAM o mayor capacidad. Disco local C con 120gb mínimo y una unidad D con 120 GB mínimo para respaldo de archivos.

- **Dominio**

Se necesita un dominio para el servicio direccionado a la ip privada del servidor y accesible por medio de una ip privada para el servicio a internet.

8.2 Requerimientos de Software

- **Sistema Operativo**
Windows Server 12 o superior
- **Aplicaciones Necesarias**
 1. SublimeText (Editor)
 2. Mysql Community Server versión 1.24.26.0
 3. MySQL Workbench versión 8.0
 4. XAMPP

8.3. Detalles del Proceso de Instalación

Se debe instalar MySQL Community Server, también se debe proceder con la instalación de MySQL Workbench y exportar el archivo script con extensión SQL de la base de datos del sistema, que se encuentra en la carpeta que contiene el proyecto, el nombre del archivo.

Nota: En el caso de que no sepa cómo instalar MySQL Community Server y MySQL Workbench por favor hacer clic en el siguiente enlace:

http://www.factureya.com/web/descargas/MANUAL_MYSQL_FY.pdf

Si no, se puede acceder al siguiente enlace: <https://downloads.mysql.com/docs/mysql-installation-excerpt-5.5-en.pdf>

Levantar el servicio de SQL Agent, Agregar el sitio al servidor IIS, como un nuevo sitio importando los archivos de la aplicación web en una carpeta nueva se debe abrir la carpeta raíz PortalEmpleo y luego en la clase config.php, cambiar el nombre por el nombre del servidor en el que se está alojando la aplicación y posteriormente levantar el servicio IIS.

Abrir el sitio localhost: (puerto asignado) para pruebas.

Abrir el sitio (nombre DNS asignado) y comprobar el funcionamiento.

8.4. Detalles de Configuración de la Aplicación

b. Variables de ambiente

Ninguna

c. Parámetros de aplicaciones

Ninguno

d. Archivos de configuración

Ninguno

e. Archivos de bitácora

Ninguno

f. Tareas programadas

Ninguno

g. Lista de contactos técnicos.

La siguiente lista detalla el personal que se debe acudir en la necesidad de algún cambio mejora, resolución de problemas y demás casos que se presenten.

9. Contactos Técnicos.

Tabla A4.39. Lista de contactos técnicos

Nombre completo	Empresa/Unidad Ejecutora	Módulo que atiende	Teléfonos/Correo electrónico
Adin Enrique Vijil Molina	PortalEmpleo	Servicios de sistemas operativo IIS y SQL Server	+50499881163 / enriquevijil@hotmail.com

Fuente: Elaboración Propia

9. Diseño de la Arquitectura Física

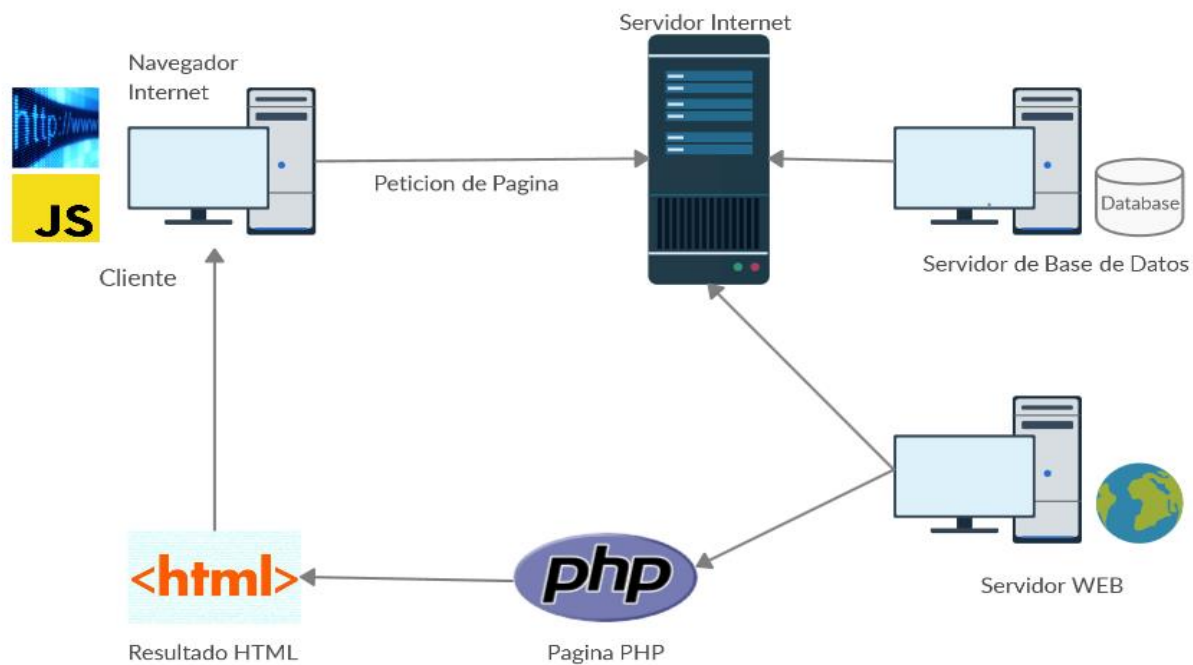


Figura A4.6. Diseño de la Arquitectura física (Cliente-Servidor)

Fuente: Elaboración Propia

11. Proceso de Continuidad y Contingencia

- Realizar limpieza de logs periódicamente en la base de datos.
- Realizar respaldo de la base datos y máquina virtual completa posteriormente realizar pruebas de restauración.
- Mantener el servicio de internet y equipo host del servidor encendido para evitar pérdida de calidad de servicio prestado a los usuarios finales.
- Monitoreo de recursos del servidor RAM, disco duro, CPU.

10. Descripción de los Usuarios

Nombre del usuario: Administrador principal

- Descripción/Propósito: usuario con propiedad de realizar cambios en la información del sistemas y entidades, permiso de aceptar nuevas empresas, permiso de funcionar como rol de empresa y solicitante de empleo.
- Grupos a los que pertenece: Administrador
- Privilegios dentro de la aplicación: Privilegio total del sistema. crear cuentas de usuario, publicar empleos en nombre de las empresas, administrar el sitio web, generar reportes.

Nombre del usuario: Administrador secundario

- Descripción/Propósito: usuario con propiedad según requiera y determine el administrador principal.
- Grupos a los que pertenece: Administrador
- Privilegios dentro de la aplicación: sus privilegios están sujetos a los permisos que otorgue el administrador principal.

Nombre del usuario: Buscador de Empleo

- Descripción/Propósito: usuario con propiedad de registrarse como un buscador de empleo, buscar plazas vacantes y poder aplicar a la que cumpla los requisitos.
- Grupos a los que pertenece: Usuario

- Privilegios dentro de la aplicación: Permiso de buscar plaza vacante aplicar a ella según criterios establecidos por la empresa, crear y editar su perfil.

Nombre del usuario: Empresa

- Descripción/Propósito: Usuario con propiedad de solicitar registrarse como un empleador de talento, publicar empleos y buscar solicitantes de empleo y currículums.
- Grupos a los que pertenece: Empresa
- Privilegios dentro de la aplicación: Permisos de registro y edición de perfil, publicar empleos según restricciones, editar o registrar estado del proceso de contratación o demás que se presenten de los empleos publicados, apertura hasta cierre de este. Buscar candidatos y guardarlos como favoritos.

A.5. Manual de Usuario

1. Módulo de Registro y Acceso al Sistema

Para registrarse, complete el siguiente formulario

Regístrese para solicitar empleo, suba su currículum y sea encontrado por los empleadores.

The image shows a registration form with the following fields and callouts:

- Correo electrónico: (*)**: Text input field.
- Contraseña: (*)**: Text input field.
- Nombre de pila: (*)**: Text input field.
- Apellido: (*)**: Text input field.
- Dirección:**: Text input field.
- Telefono:**: Text input field.
- Móvil:**: Text input field.
- Currículum:**: File upload field with a button labeled "Examinar..." and the text "No se ha seleccionado ningún archivo."
- Código:**: Captcha field showing the code "0 2 8 8 1". A callout box points to it with the text "Ingresar el código captcha contra Spam".
- Me gustaría suscribirme al boletín informativo**
- Estoy de acuerdo con que mis datos se almacenen y procesen; no compartimos ni vendemos su información personal., [Lee mas](#)**. A callout box points to this text with the text "Requisito aceptar políticas de seguridad".
- (*) Campos requeridos**: A callout box points to this text with the text "Solo campos con (*) son obligatorios".
- Enviar**: A blue button at the bottom right.

Figura A5.1. Formulario de registro para un buscador de empleo

Fuente: Elaboración Propia

Para registrarse, complete el siguiente formulario

Regístrese como empleador para publicar trabajos y buscar en la base de datos de currículums

¿Eres reclutador o agencia de empleo?

Reclutador
 Agencia de trabajo

Empresa: (*)

Correo electrónico: (*)

Contraseña: (*)

Contacto: (*)

Descripción de la compañía:

Sector industrial: (*) *Por favor seleccione*

Dirección:

Telefono(*):

Sitio web:

Código: 6 0 4 1 3

Me gustaría suscribirme al boletín informativo

Estoy de acuerdo con que mis datos se almacenen y procesen; no compartimos ni vendemos su información personal., [Lee mas](#)

(*) Campos requeridos

Enviar

Ingresa el código captcha contra Spam

Requisito aceptar políticas de seguridad

Solo campos con (*) son obligatorios

Figura A5.2. Formulario de registro para un empleador

Fuente: Elaboración Propia

Portal Empleo

Inicie sesión para continuar al Panel de administración

Nombre de Usuario

Contraseña

Iniciar sesión

Ingreso del usuario administrador

Ingreso de la contraseña del administrador

Figura A5.3. Acceso al panel de administrador

Fuente: Elaboración Propia

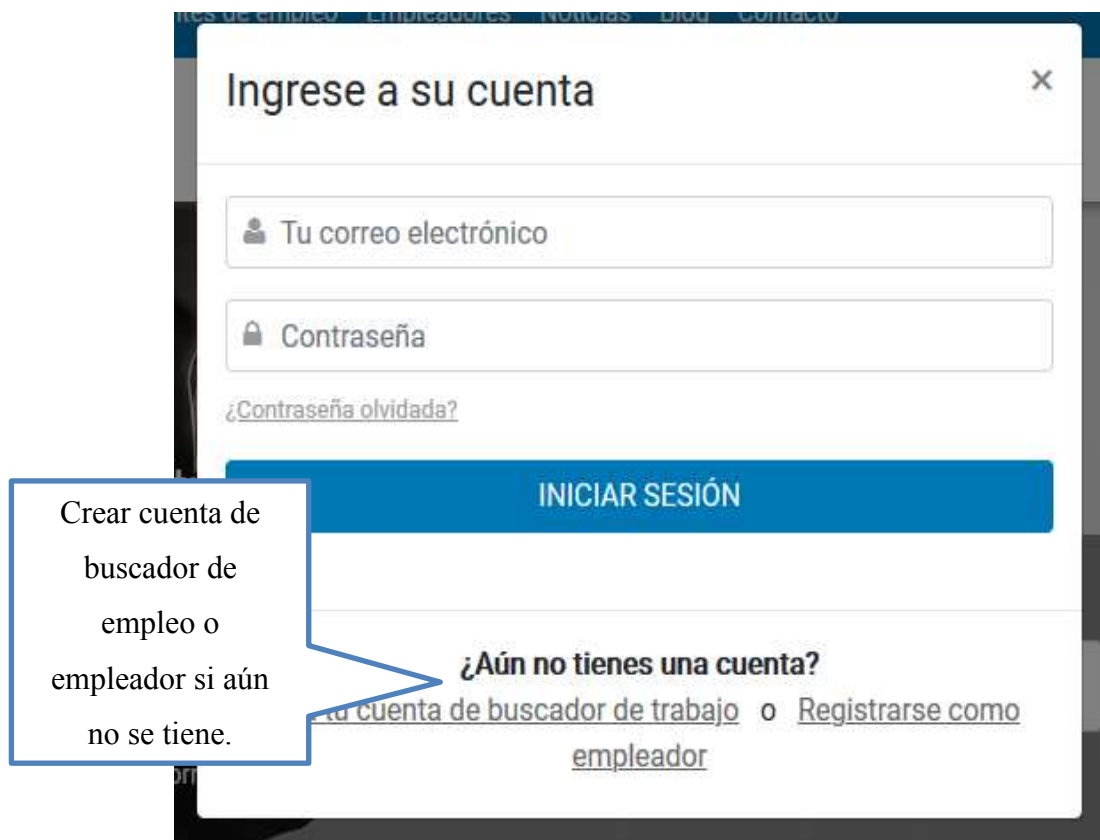


Figura A5.4. Acceso al sistema para el buscador de empleo o empleador

Fuente: Elaboración Propia

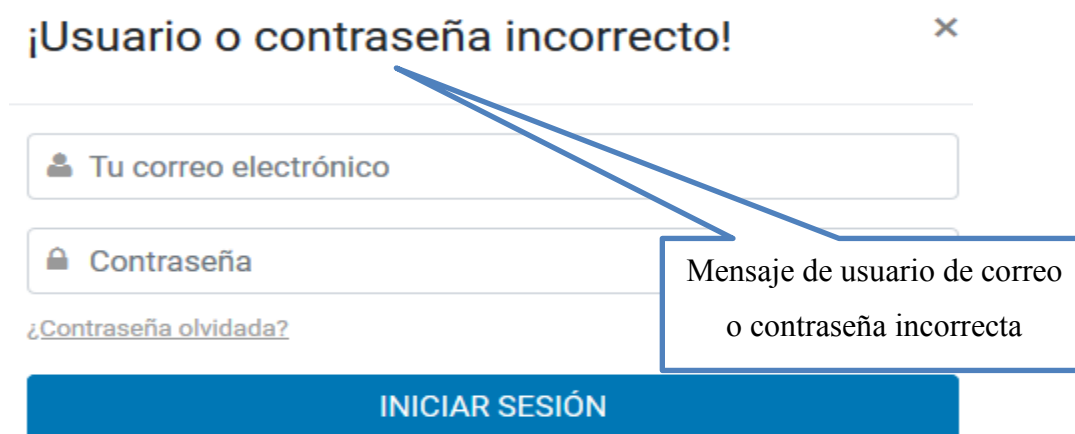


Figura A5.5. Mensaje de usuario de correo o contraseña incorrecta

Fuente: Elaboración Propia

2. Modulo Buscador de Empleo

Bolsa de Empleo

Bienvenido Enrique ,

No tienes ningún mensaje recibido.

Enrique Molina

Inicio

Perfil

Curriculum

Documentos

Alertas de trabajo

Búsqueda de empleo

Preferencias de trabajo

Creador de curriculum

Historial de aplicaciones

Mis documentos

Agregar un nuevo documento

Su historial de solicitud de empleo

13/06/20 18:32	Trabajo: TI	Estado: Validación pendiente	Respuesta del empleador: [N/a]
13/06/20 16:06	Trabajo: Contador	Estado: Aprobado	Respuesta del empleador: Ven a entrevista!

Ver todo

Figura A5.6. Dashboard y menú del Solicitante de Empleo

Fuente: Elaboración Propia

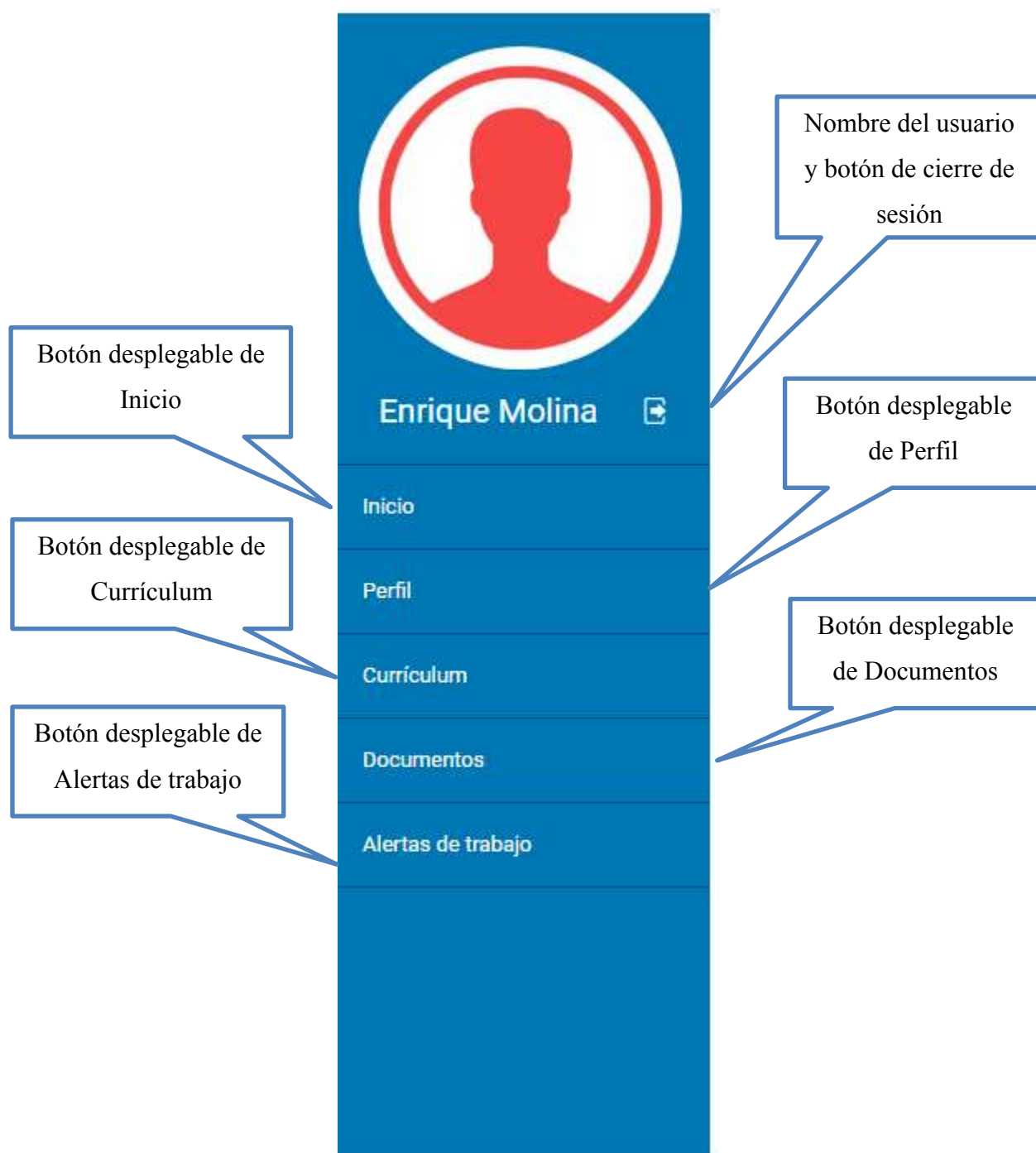


Figura A5.7. Menú de Inicio

Fuente: Elaboración Propia

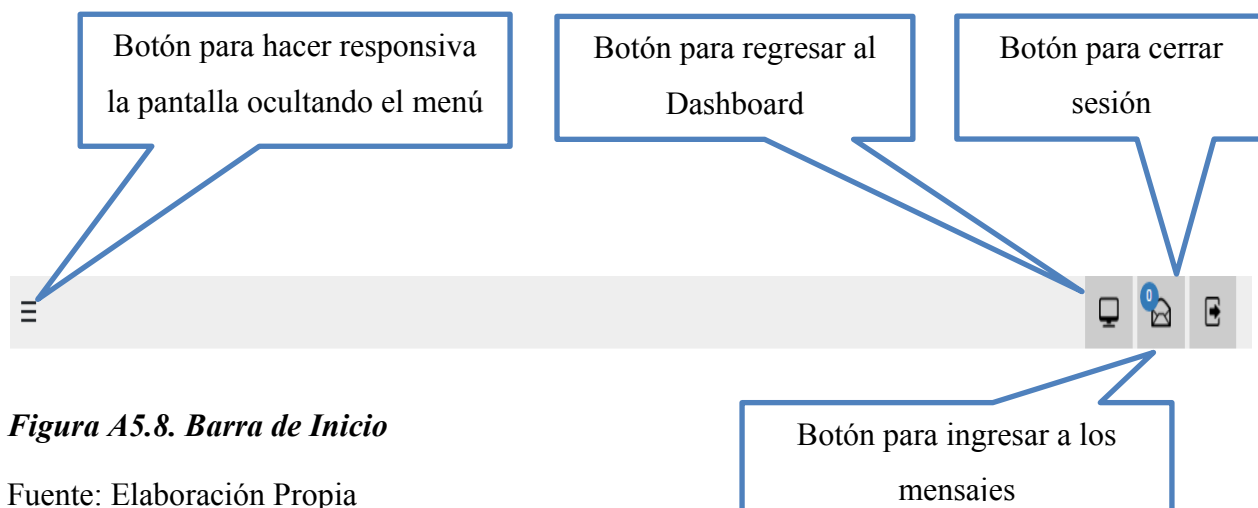


Figura A5.8. Barra de Inicio

Fuente: Elaboración Propia

Bienvenido Enrique,

No tienes ningún mensaje recibido.

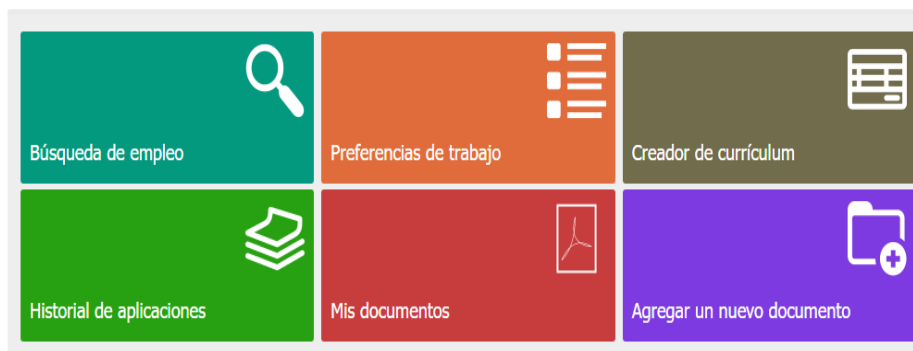


Figura A5.9. Accesos principales del Dashboard

Fuente: Elaboración Propia

Su historial de solicitud de empleo

02/06/20 6:39	Trabajo: zcvzx	Estado: Aprobado	Respuesta del empleador: Tienes el puesto
01/06/20 15:45	Trabajo: PRUEBA1	Estado: Aprobado	Respuesta del empleador: entrevista

Ver todo

Figura A5.10. Vista directa del historial de aplicaciones en le Dashboard

Fuente: Elaboración Propia

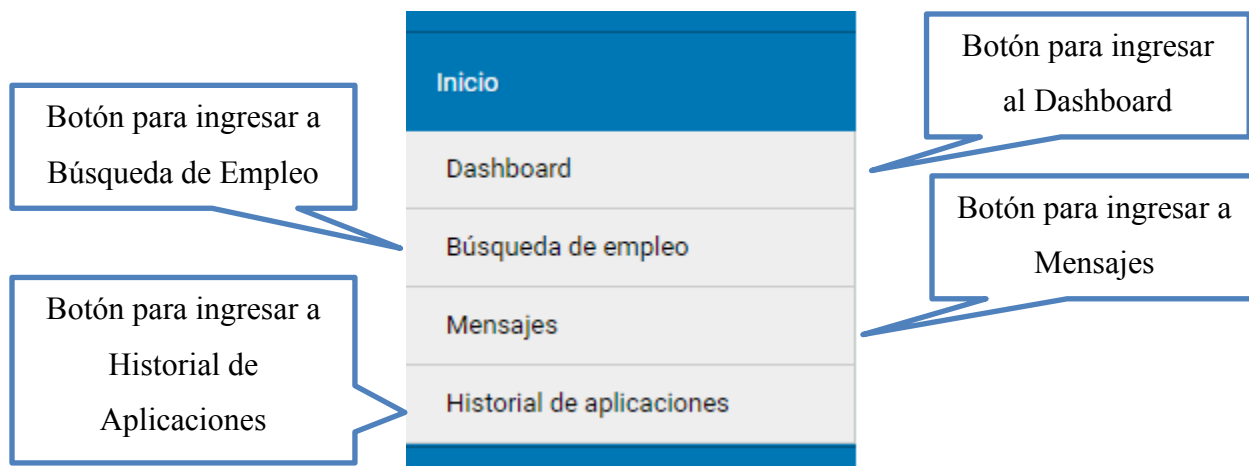


Figura A5.11. Botón desplegable de Inicio

Fuente: Elaboración Propia

The screenshot shows a job search interface. At the top right, there is a 'Dashboard' button with a window icon. Below it, the page title is 'Búsqueda de empleo'. The search form is organized into three sections: 'Detalles del trabajo', 'Salario', and 'Empresa'. Each section has a vertical colored bar on its left side (green, orange, and red respectively).

Detalles del trabajo:

- Palabra clave:
- Tipo de empleo:
- Categoría:
- Ubicación:

Salario:

- De:
- Por:
- A:
- incluyendo bonos

Empresa:

- Nombre de empresa:

At the bottom right, there is a blue button labeled 'Buscar'.

Figura A5.12. Pantalla de Búsqueda de Empleo


Fuente: Elaboración Propia

La pantalla de búsqueda de empleo permite buscar en tres secciones: detalles del trabajo, ya sea por tipo de empleo o ubicación; salario, donde se especifica un rango y puede ser por mes, hora, año, etc. Y por último por empresa donde se tiene que especificar una empresa en concreto.



Figura A5.13. Pantalla de Mensajes

Fuente: Elaboración Propia

- Al hacer clic en  mostrará la siguiente pantalla:

Responder a este mensaje

Asunto:

Mensaje:

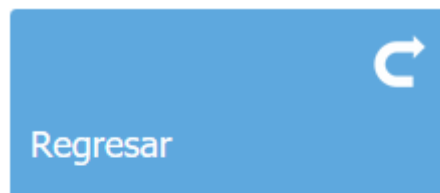


Figura A5.14. Formulario para responder mensaje

Fuente: Elaboración Propia

Dashboard

Su historial de solicitud de empleo

Busca en: Fecha

Fecha	Estado	Respuesta del empleador	Detalles
04/06/20 7:09	Rechazado	No aplica ¡Gracias!	
02/06/20 6:39	Aprobado	Tienes el puesto	
01/06/20 15:45	Aprobado	entrevista	

Figura A5.15. Pantalla del historial de solicitudes de empleo

Fuente: Elaboración Propia

- Al hacer clic en  **Detalles** mostrara la siguiente pantalla:

Detalles del trabajo

Título profesional:

Pasatia secretarial

Descripción:

Necesitamos una secretaria

Tipo de empleo:

Pasantía

Ubicación:

Gracias a Dios

Salario:

[n/a]

Fecha de inicio del trabajo:

agosto

Empresa:

Employer

Descripción de la compañía:

[n/a]

Página Web de la compañía:

[n/a]

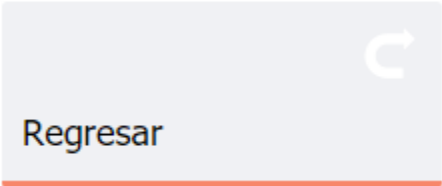
Regresar

Figura A5.16. Pantalla de detalles del empleo solicitado

Fuente: Elaboración Propia

En esta pantalla se muestran los detalles del trabajo que se ha solicitado.

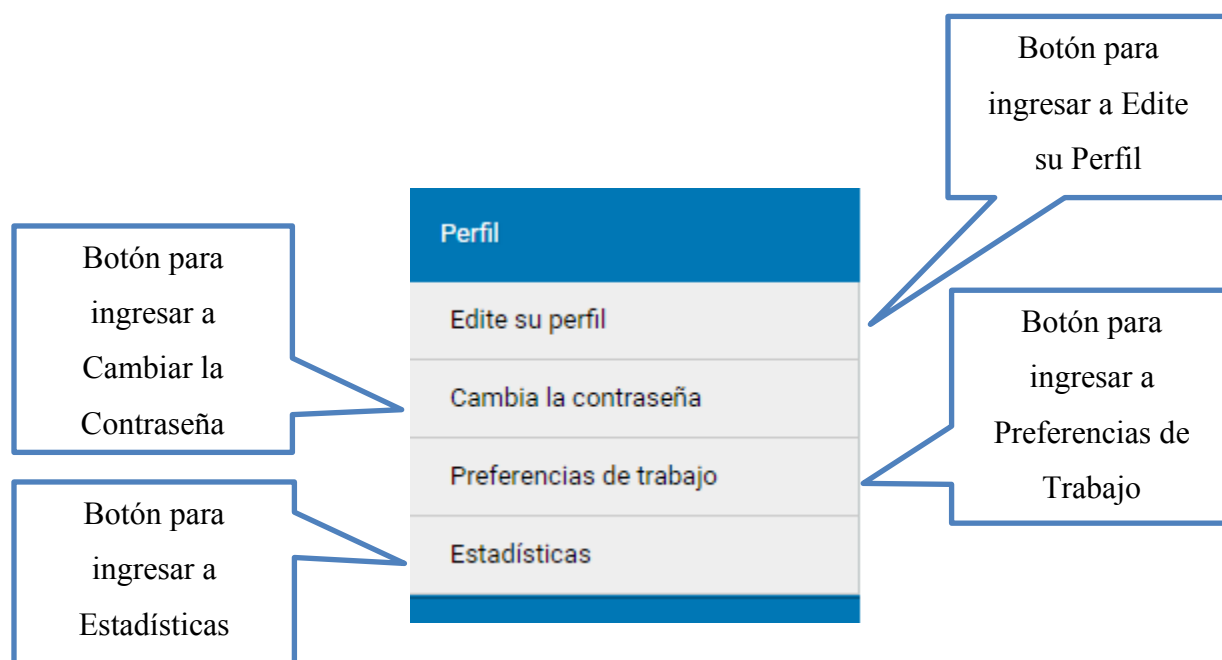



Figura A5.17. Botón desplegable de Perfil

Fuente: Elaboración Propia


[Modifica tu currículum](#)

Edite su perfil

Perfil público(*) :	<input type="text" value="Si"/>
Título:	<input type="text" value="Sr"/>
Nombre de pila:	<input type="text" value="Enrique"/>
Apellido:	<input type="text" value="Molina"/>
Dirección:	<input type="text"/>
Teléfono:	<input type="text"/>
Móvil:	<input type="text"/>
F.D.N. (dd/mm/yyyy):	<input type="text"/>
Género:	<input type="text" value="Masculino"/>
Imagen:	<input type="button" value="Seleccionar archivo"/> Ningún archivo seleccionado
Me gustaría suscribirme al www.domain.com boletín informativo:	<input type="text" value="No"/>

Figura A5.18. Formulario para editar el perfil

Fuente: Elaboración Propia

En esta pantalla nos muestra el formulario para poder editar el perfil desde hacer el perfil público o privado, fecha de nacimiento, genero, hasta cambiar foto de perfil.

Cambia tu contraseña

Contraseña actual:	<input type="text"/>
Nueva contraseña:	<input type="text"/>
Confirma la nueva contraseña:	<input type="text"/>

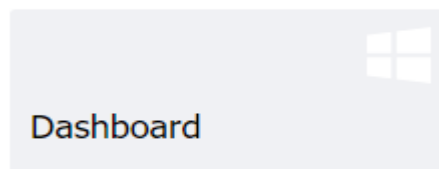


Figura A5.19. Formulario de Cambiar la Contraseña

Fuente: Elaboración Propia

Preferencias de trabajo

Categorías de trabajo preferidas, ubicaciones y una breve descripción del puesto que está buscando

Describáse brevemente y el tipo de puesto que busca:

Soy profesional

Salario esperado (por mes):

Tipo de empleo:

Contrato ▼

Experiencia:

0-1 año ▼

Disponibilidad:

Inmediatamente ▼

Edite su perfil

Modifica tu currículum

Lugares preferidos

<input type="checkbox"/> Atlántida	<input type="checkbox"/> Choluteca	<input checked="" type="checkbox"/> Colón	<input type="checkbox"/> Comayagua	<input type="checkbox"/> Copán	<input type="checkbox"/> Cortés
<input type="checkbox"/> El Paraíso	<input type="checkbox"/> Francisco Morazán	<input type="checkbox"/> Gracias a Dios	<input type="checkbox"/> Intibucá	<input type="checkbox"/> Islas de la Bahía	<input type="checkbox"/> La Paz
<input type="checkbox"/> Lempira	<input type="checkbox"/> Ocotepeque	<input type="checkbox"/> Olancho	<input type="checkbox"/> Santa Bárbara	<input type="checkbox"/> Valle	<input type="checkbox"/> Yoro

Categorías de trabajo

<input type="checkbox"/> Administración & Secretarial <input type="checkbox"/> Asistente de oficina <input type="checkbox"/> Secretariado	<input checked="" type="checkbox"/> Banca y Finanzas <input type="checkbox"/> Asesora de Préstamos <input type="checkbox"/> Asesora financiera <input type="checkbox"/> Consultoría <input type="checkbox"/> Gestión de riesgos <input type="checkbox"/> Soporte de ventas	<input checked="" type="checkbox"/> Científica <input type="checkbox"/> Bioinformática <input type="checkbox"/> Biotecnología <input type="checkbox"/> Ciencia medioambiental <input type="checkbox"/> Física <input type="checkbox"/> Investigación <input type="checkbox"/> Investigación clínica <input type="checkbox"/> Química <input type="checkbox"/> Técnico de laboratorio	<input type="checkbox"/> Construcción <input type="checkbox"/> Arquitectura <input type="checkbox"/> Coordinador técnico <input type="checkbox"/> Ingeniería civil <input type="checkbox"/> Transporte
--	--	---	---

Figura A5.20. Formulario de Preferencias de Trabajo



Fuente: Elaboración Propia

En esta pantalla se puede cambiar las preferencias de trabajo, se pueden especificar lo que el buscador de empleo prefiere al momento de buscar un empleo, como el tipo de empleo, el salario, la ubicación o la categoría.

Mostrar estadísticas

TODO
 De: 1 / 1 / 2018 A: 1 / 1 / 2018

Mostrar

Dashboard  

Edite su perfil

Tu perfil fue mostrado 2 tiempos para el período de tiempo seleccionado

Reporte detallado

Busca en: Fecha Buscar



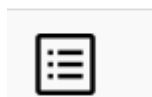
Empresa	Fecha	IP	Detalles
Employer	04/06/20 13:46	::1	
Employer	04/06/20 8:38	::1	

Figura A5.21. Sección de reporte de vistas al perfil

Fuente: Elaboración Propia

- Al hacer clic en **Detalles** lleva a la siguiente pantalla.



Employer
☆☆☆☆ (0 Comentarios)

marcala 56756756







espectacular video corporativo para empresa.

Ver más ta... Compartir



Mapa Satélite

Centro De Salud Marcala
Restaurante Rony's
Terminal De Buses
La Campa Ecotodge
Pulperia LOURDES
Parque Soberania
venta de ropa americana

Google

Datos de mapas ©2022 Términos de uso

Figura A5.22. Detalles de la empresa que ha visto el perfil

Fuente: Elaboración Propia

Esta es la vista pública que ofrece la empresa donde se pueden apreciar el mapa de la ubicación de la empresa, también la galería de fotos y el video de presentación en caso de que la empresa los tenga.

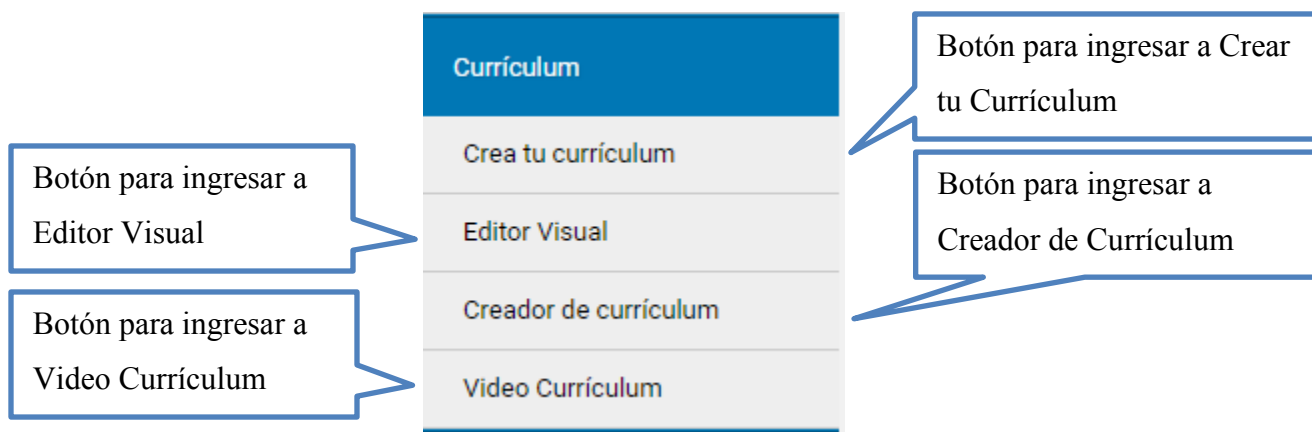


Figura A5.23. Botón desplegable de Currículum

Fuente: Elaboración Propia

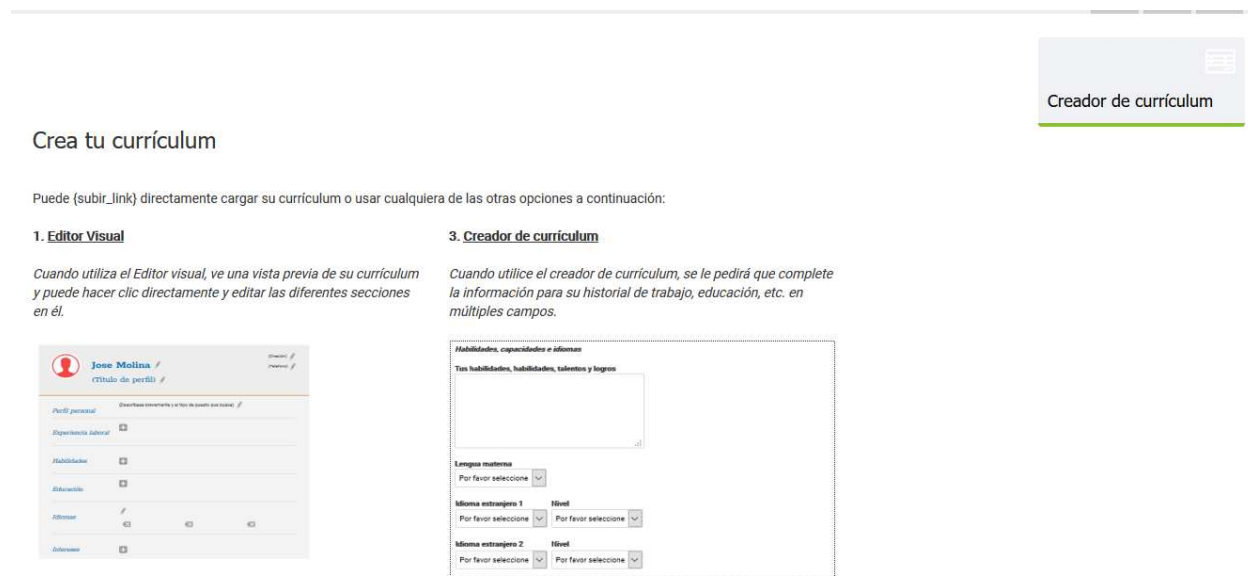







Figura A5.24. Pantalla de descripción de editores de currículum



Fuente: Elaboración Propia



Enrique Molina 
 Contador 


Tegucigalpa 
 99886544 


Perfil personal Soy profesional 



Experiencia laboral


Contador en Empleador S.A.  
 septiembre 2000 - marzo 2010
 Cuentas contables





Contador en Empleador V.A.  
 marzo 2011 - junio 2019
 Llevar cuentas contables






Habilidades 

Educación Francisco Morazan (Perito)  
 1996



Idiomas Español (Lengua materna) 
 Ingles (Fluido)   

Intereses Contabilidad 


Disponibilidad Inmediatamente 


Documentos CONO-POTENS-VERSION-DIGITAL-Desconocido.pdf


Figura A5.25. Editor Visual de currículum

Fuente: Elaboración Propia

En el editor visual el buscador de empleo puede tener una hoja de vida virtual muy llamativa y de fácil edición.

Información personal

Puede ver o modificar su información personal y su imagen personal desde « Editar su perfil » página.

Historial de trabajo

Incluya pasantías de tiempo completo, tiempo parcial, voluntariado e intercambios. Por favor Ingrese sus deberes, logros, habilidades y destrezas. Debe comenzar con su experiencia laboral más reciente y luego incluir hasta tres empleadores anteriores.

Nombre de la empresa/empleador más reciente

Fechas inicial y final (o presente)

Su puesto de trabajo

Tus funciones laborales

Nombre del negocio/empleador anterior

Empleador S.A.

Fecha inicial y final

septiembre 2000 - marzo 2010

Su puesto de trabajo

Contador

Tus funciones laborales

Cuentas contables

Nombre del negocio/empleador anterior

Empleador V.A.

Fecha inicial y final

marzo 2011 - junio 2019

Su puesto de trabajo

Contador

Tus funciones laborales

Llevar cuentas contables

Figura A5.26. Formulario de Creador de Currículum

Fuente: Elaboración Propia

En el creador de Currículum el buscador de empleo puede ingresar sus datos personales, su historial educativo, experiencia laboral y grados profesionales entre otros, es muy importante llenar esta sección, porque esta información también se ve reflejada en editor visual.

Sube tu presentación (CV) en video

[HAZ CLIC AQUÍ PARA REPRODUCIR](#)
[HAGA CLIC AQUÍ PARA ELIMINARLO](#)

[Dashboard](#)
[Creador de currículum](#)

ID de video / URL de YouTube:

e.g. SxSP2mv_pVs or http://youtu.be/SxSP2mv_pVs

o

Subirlo como archivo: Ningún archivo seleccionado

formatos compatibles: mp4, webm, ogg, mov

Figura A5.27. Sección para subir un Video Currículum

Fuente: Elaboración Propia

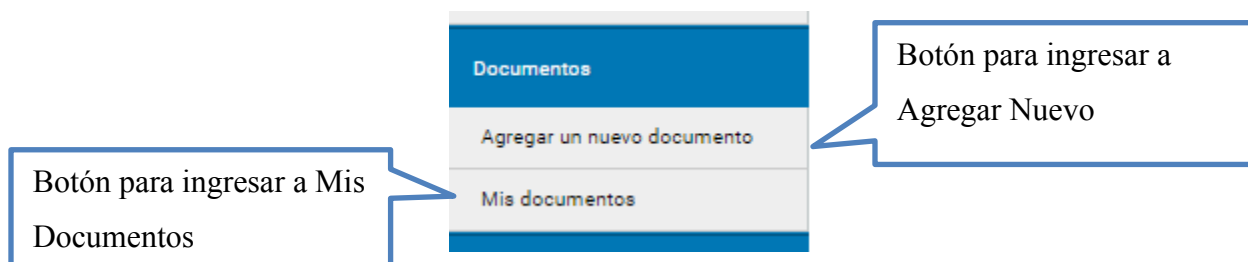


Figura A5.28. Botón desplegable de Documentos del Menú

Fuente: Elaboración Propia

Agregar un nuevo documento

Ningún archivo seleccionado

Archivo:

Descripción:

¿Es el archivo un currículum? No

Figura A5.29. Formulario para agregar documentos CV

Fuente: Elaboración Propia



Figura A5.30. Pantalla de visualización de los documentos cargados

Fuente: Elaboración Propia

- Al hacer clic en  [Modificar](#) lleva al siguiente formulario.

Archivo: **CV.pdf**

Descripción:

Curriculum: Si [v]

[Regresar](#)

[Salvar](#)

Figura A5.31. Formulario para modificar información del documento/CV

Fuente: Elaboración Propia

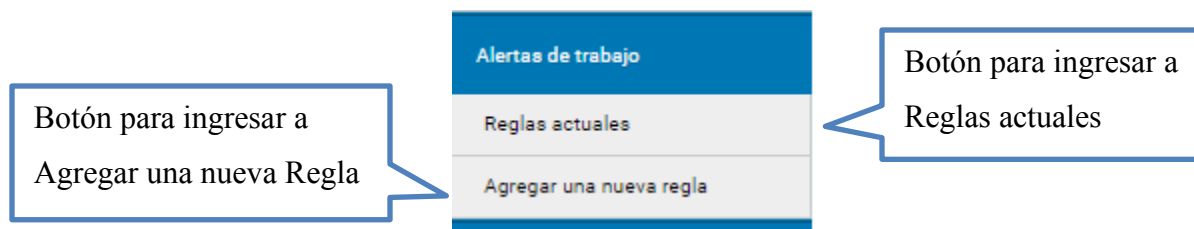


Figura A5.32. Botón desplegable de Alertas de Trabajo

Fuente: Elaboración Propia



Figura A5.33. Tabla de administración de reglas para alertas de trabajo

Fuente: Elaboración Propia

The image shows a form titled 'Agregar una nueva regla'. It has three input fields: 'Ubicación:' with a dropdown menu showing 'Por favor seleccione', 'Palabra clave:' with a text input field, and 'Categoría:' with a dropdown menu showing 'Por favor seleccione'. Below the form is a blue 'Añadir' button. To the right of the form is a button labeled 'Reglas actuales' with a document icon.

Figura A5.34. Formulario para Agregar una nueva regla de alerta de trabajo

Fuente: Elaboración Propia

3. Modulo Empleador

Bolsa de Empleo

Bienvenido Employer,

No tienes ningún mensaje recibido.

Employer

Inicio

Mis anuncios

Aplicaciones

Perfil

Base de datos de CV

Anunciar un trabajo

Mis anuncios de trabajo

Solicitudes de empleo

Mensajes

Base de datos de CV / Buscar

Perfil / Editar

Sus últimos trabajos

06/12/20	Financiero	0 Nuevas aplicaciones (Aprobado: 0 Rechazado: 0)	0 Visitas
06/04/20	Contabilidad	0 Nuevas aplicaciones (Aprobado: 0 Rechazado: 0)	0 Visitas
06/04/20	Pasatia secretarial	0 Nuevas aplicaciones (Aprobado: 0 Rechazado: 1)	1 Visitas

Ver todo

Figura A5.35. Dashboard y menú del Empleador

Fuente: Elaboración Propia

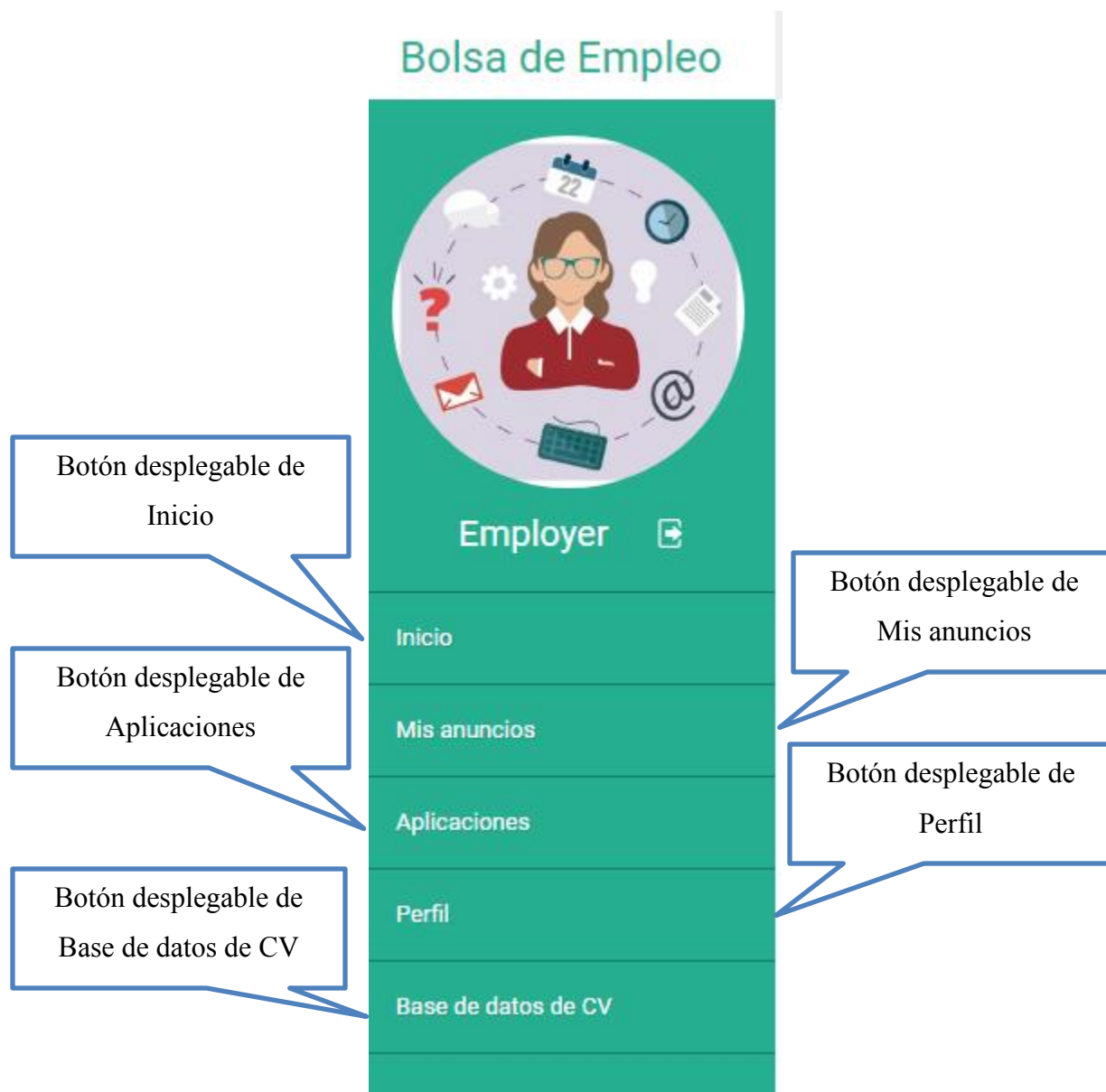


Figura A5.36. Menú del Empleador

Fuente: Elaboración Propia

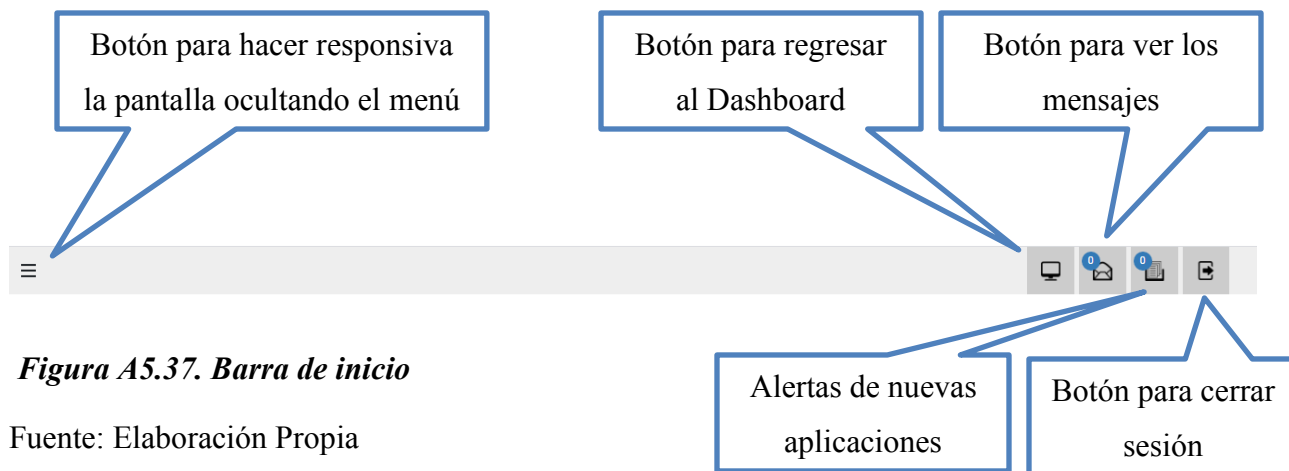


Figura A5.37. Barra de inicio

Fuente: Elaboración Propia



Figura A5.38. Accesos principales del Dashboard

Fuente: Elaboración Propia

Sus últimos trabajos			
06/12/20	Financiero	0 Nuevas aplicaciones (Aprobado: 0 Rechazado: 0)	0 Visitas
06/04/20	Contabilidad	0 Nuevas aplicaciones (Aprobado: 0 Rechazado: 0)	0 Visitas
06/04/20	Pasatia secretarial	0 Nuevas aplicaciones (Aprobado: 0 Rechazado: 1)	1 Visitas
Ver todo			

Figura A5.39. Vista directa del historial de trabajos publicados

Fuente: Elaboración Propia



Figura A5.40. Botón desplegable de Inicio

Fuente: Elaboración Propia

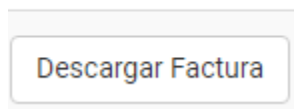


Figura A5.41. Pantalla de revisión de facturas

Fuente: Elaboración Propia

Esta pantalla se muestran las facturas de pagos por empleos, la sección de pagos se muestra cuando el sitio está configurado para pagos directos o sea que los empleadores paguen por publicar empleos. Esto depende de cómo el administrador del sistema quiera mantener el sitio, cuando el sistema está configurado como gratuito la sección de pagos no se muestra en el menú.

- Al hacer clic en **Factura** se mostrará la siguiente pantalla:



Factura		
		Fecha 06/12/20
Proveedora	Cliente	
Nombre de Empresa	Employer marcala	
Descripción	Cantidad	Cantidad
Pago por trabajo: Financiero, ID: 5	1	\$15.00
		Total: \$15.00
<small>Este es un texto de prueba que va en el pie de página</small>		

Figura A5.42. Factura

Fuente: Elaboración Propia

Administra tus subcuentas

Crea una nueva cuenta secundaria

Nombre de usuario:

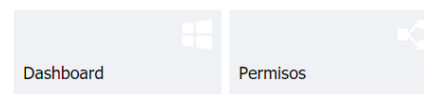
Contraseña:

Nombre:

Teléfono:

Añadir

Actualmente no tienes ninguna cuenta secundaria



Al hacer clic aquí nos lleva a la sección donde se les otorgan los permisos a las subcuentas

Figura A5.43. Formulario de creación y administración de subcuentas

Fuente: Elaboración Propia



Figura A5.44. Pantalla de mensajes recibidos

Fuente: Elaboración Propia

- Al hacer clic en **Respuesta** nos llevara a la siguiente pantalla:

Figura A5.45. Formulario para responder mensajes

Fuente: Elaboración Propia

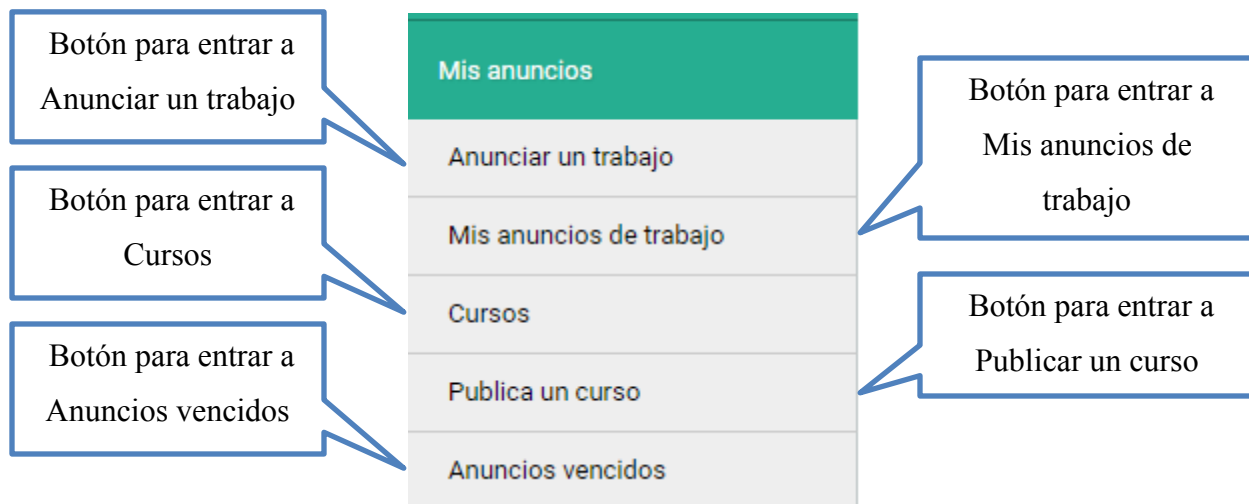


Figura A5.46. Botón desplegable de Mis Anuncios

Fuente: Elaboración Propia

Publique un nuevo anuncio de trabajo en el sitio web

Categoría:

Tipo de empleo:

Título:

Descripción:

Font Size... **B** *I* Font Family...

Imagen: Ningún archivo seleccionado

Ubicación:

Codigo Postal:

Salario: por mes bonos

Otro:

Fecha de inicio del trabajo:

URL de aplicación:

Subir como PDF: Ningún archivo seleccionado

o ingrésalo como url:

Publicar anuncio el:

Hora de finalización del anuncio:

Activo:

Publica este trabajo de forma anónima:

Figura A5.47. Formulario para publicar un nuevo anuncio de trabajo

Fuente: Elaboración Propia

En esta pantalla el empleador es donde publica las vacantes de empleo disponibles, en el formulario se deben ingresar entre lo más importante la categoría, tipo de contrato, el título del empleo y la ubicación.

Administra tus anuncios de trabajo

Busca en: Fecha Buscar

<input type="checkbox"/>	Modificar	Fecha	Titulo	Imagen	Destacados
<input type="checkbox"/>		13/06/20 15:53	Contador	Cuestionario Estadísticas	Editar
<input type="checkbox"/>		12/06/20 21:58	Financiero	Cuestionario Estadísticas	Editar

[Eliminar](#)

Figura A5.48. Pantalla de administración de anuncios de trabajo

Fuente: Elaboración Propia

- Al hacer clic en **Modificar** nos llevara a la siguiente pantalla:



Visitas (1) Aplicaciones (1) Regresar

Modificar el anuncio de trabajo seleccionado

Categoría:

Tipo de empleo:

Título:

Descripción:

Ubicación:

Código Postal:

Salario: por mes bonos

Otro:

Fecha de inicio del trabajo:

URL de aplicación:

Publicar anuncio el:

Hora de finalización del anuncio:

Activo:

Publica este trabajo de forma anónima:

Figura A5.49. Formulario para modificar el anuncio de trabajo seleccionado

Fuente: Elaboración Propia

En esta pantalla nos muestra el formulario del anuncio de trabajo seleccionado y nos permite modificar las opciones, como también ver las visitas y aplicaciones que ha tenido ese anuncio de trabajo.

- Al dar clic en la (x) de destacados **Destacados** nos lleva a la siguiente pantalla:



Haga un anuncio destacado

Confirme que desea que este anuncio aparezca:

Figura A5.50. Pantalla donde se puede hacer anuncios de trabajo destacados

Fuente: Elaboración Propia

- Cuando se hace un anuncio destacado nos da el siguiente mensaje:

Haga un anuncio destacado

¡El anuncio se configuró correctamente como destacado!

Hacer un anuncio destacado quiere decir que va a aparecer en la sección de destacados en el sitio web tal y como podemos apreciar en la siguiente figura:

Bolsa de Empleo

Últimas noticias



[Covid19](#)

El covid cambio la anera de trabajar ...

06/11/20

Trabajos destacados

TI

Anuncios

Figura A5.51. Sección de trabajos destacados

Fuente: Elaboración Propia

The screenshot shows a web interface for managing course announcements. At the top right, there is a button labeled "Publica un curso" with a share icon. Below this, the text "Sus anuncios de cursos actuales" is displayed. To the right, there is a search section with the text "Busca en:" followed by a dropdown menu set to "Fecha", an empty search input field, and a "Buscar" button. Below the search section is a table with the following columns: "Fecha" and "Título". The table contains one row with the date "02/06/20 4:59" and the title "curso online". To the right of the table, there is a "Destacados" label and a green checkmark icon. At the bottom right, there is a green button labeled "Eliminar".
































Figura A5.52. Pantalla de administración de anuncios de cursos

Fuente: Elaboración Propia

- Cuando se da clic en **Modificar** nos lleva al siguiente formulario:



Modificar el anuncio de trabajo seleccionado

Tema del Curso:	Contabilidad
Modo de estudio:	Curso por Internet
Título:	curso online
Descripción:	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"><div style="border-bottom: 1px solid #ccc; padding-bottom: 5px;">Font Size... B <i>I</i>  Font Family.                               <</div></div>

Publica un curso






















Tema del Curso:	Por favor seleccione ▼												
Modo de estudio:	Por favor seleccione ▼												
Título:	<input type="text"/>												
Descripción:	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"><p>Font Size... ▼ B <i>I</i>  Font Family. ▼                     </p></div> <tr><td>Calificación:</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>Fecha de inicio:</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>Duration:</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>Ubicación:</td><td>Por favor seleccione ▼</td></tr> <tr><td>Codigo Postal:</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>Activo:</td><td>Si ▼</td></tr>	Calificación:	<input type="text"/>	Fecha de inicio:	<input type="text"/>	Duration:	<input type="text"/>	Ubicación:	Por favor seleccione ▼	Codigo Postal:	<input type="text"/>	Activo:	Si ▼
Calificación:	<input type="text"/>												
Fecha de inicio:	<input type="text"/>												
Duration:	<input type="text"/>												
Ubicación:	Por favor seleccione ▼												
Codigo Postal:	<input type="text"/>												
Activo:	Si ▼												

Figura A5.54. Formulario para publicar un curso

Fuente: Elaboración Propia



Figura A5.55. Pantalla donde se muestra los anuncios de trabajos caducados

Fuente: Elaboración Propia

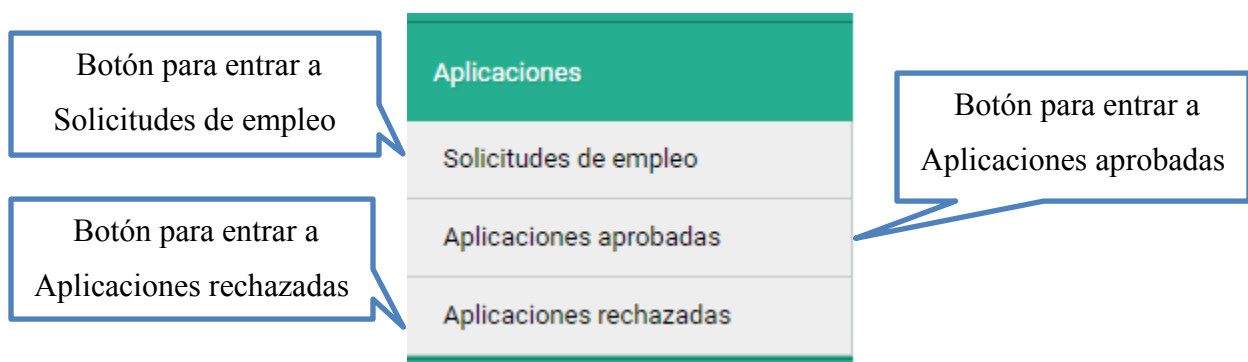


Figura A5.56. Botón desplegable de Aplicaciones

Fuente: Elaboración Propia

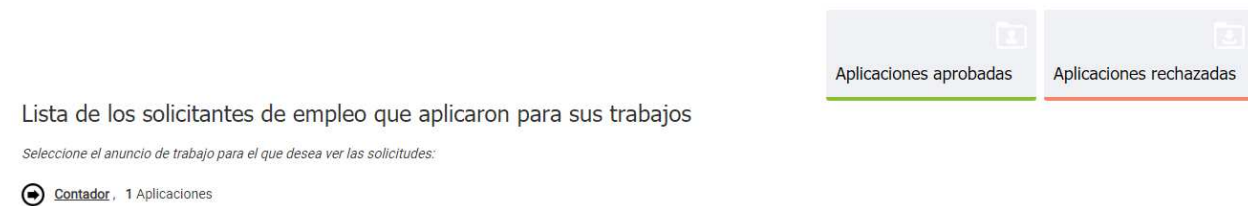



Figura A5.57. Pantalla de solicitudes de empleo

Fuente: Elaboración Propia

- Al hacer clic en  Contador, nos lleva a la siguiente pantalla:

<input type="checkbox"/>	Fecha	Nombre de pila	Apellido			Detalles
<input type="checkbox"/>	13/06/20 16:06	Enrique	Molina	Aprobar	Rechazar	

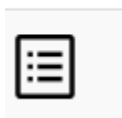
[Eliminar](#)

Figura A5.58. Tabla de aspirantes al empleo

Fuente: Elaboración Propia

En esta pantalla el empleador es donde decide aprobar o rechazar a los aspirantes a empleo que han aplicado al trabajo publicado.

- Al hacer clic en [Detalles](#) nos llevara a la siguiente pantalla:



Detalles para el solicitante de empleo [enriquevijil@gmail.com]

Lista de los archivos que el usuario ha adjuntado:

[CV.pdf](#)

Currículum de demandante de empleo

Información personal

<i>Nombre de pila:</i>	Enrique
<i>Apellido:</i>	Molina
<i>Teléfono:</i>	99886544
<i>Correo electrónico:</i>	enriquevijil@gmail.com
<i>Dirección:</i>	Sr Enrique Molina Tegucigalpa

Imagen:



<i>Experiencia:</i>	0-1 año
<i>Disponibilidad:</i>	Inmediatamente
<i>Tipo de empleo:</i>	Contrato

Historial de trabajo

Nombre del negocio/empleador anterior:

Empleador S.A.

Figura A5.59. Detalles del solicitante de empleo

Fuente: Elaboración Propia

Solicitudes de empleo aprobados

Busca en: Fecha ▾

<input type="checkbox"/>	Demandante de empleo	Nombre de pila	Apellido	Título profesional	Fecha	
<input type="checkbox"/>		Enrique	Molina	Contador	13/06/20 16:06	Rechazar

Figura A5.60. Pantalla de administración de los solicitantes de empleo aprobados

Fuente: Elaboración Propia

En esta pantalla se puede administrar a los solicitantes de empleo aprobados, en el campo de demandantes de empleo podemos ver los detalles del demandante de empleo, también en esta instancia puede el empleador rechazar a los solicitantes de empleo.

Solicitudes de empleo rechazados

Busca en: Fecha ▾

<input type="checkbox"/>	Demandante de empleo	Nombre de pila	Apellido	Título profesional	Fecha	
<input type="checkbox"/>		Adin	Visitante	II	13/06/20 18:30	Aprobar

Figura A5.61. Pantalla de administración de los solicitantes de empleo rechazados

Fuente: Elaboración Propia

En esta pantalla se puede administrar a los solicitantes de empleo rechazados, en el campo de demandantes de empleo podemos ver los detalles del demandante de empleo, también en esta instancia puede el empleador aprobar a los solicitantes de empleo.

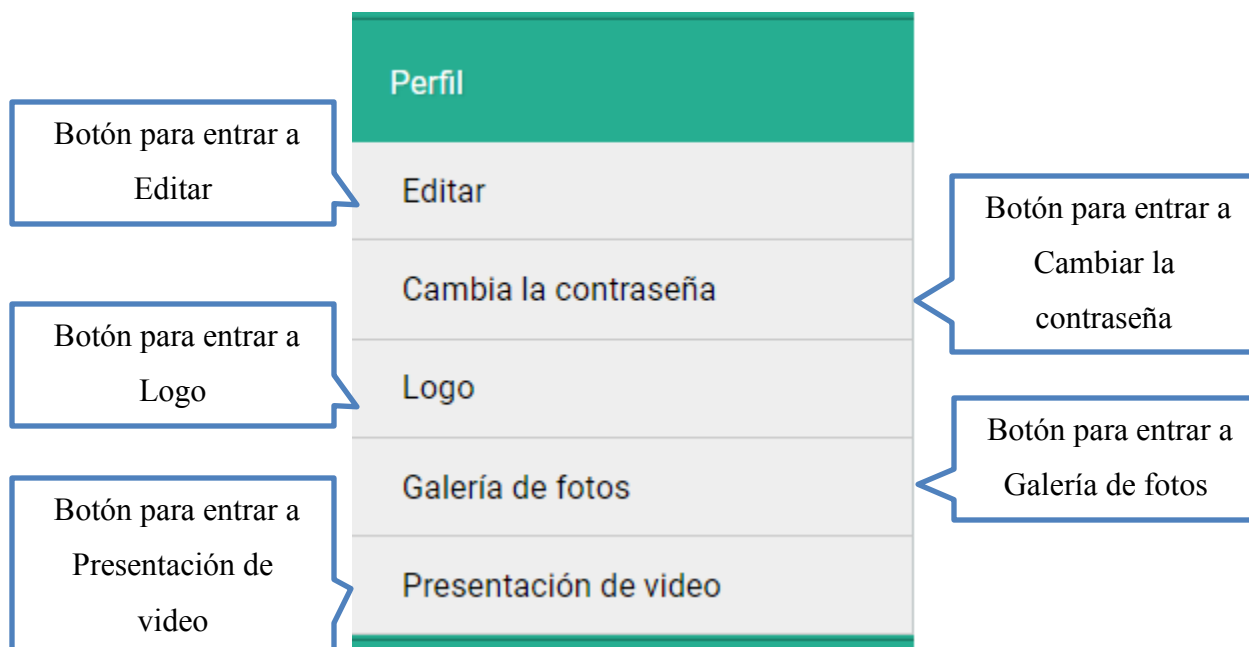


Figura A5.62. Botón desplegable de Perfil

Fuente: Elaboración Propia

Edite su perfil

Nombre de usuario:	employer@gmail.com
Empresa:	<input type="text" value="Employer"/>
Descripción de la compañía:	<input type="text"/>
Contacto:	<input type="text" value="Employer"/>
Dirección:	<input type="text" value="marcala"/> Agregar mapa
Teléfono:	<input type="text" value="56756756"/>
Sitio web:	<input type="text"/>
URL de la página de Facebook:	<input type="text"/>
URL de la página de LinkedIn:	<input type="text"/>
URL de la página de Twitter:	<input type="text"/>
URL de la página de YouTube:	<input type="text"/>
URL de la página de Instagram:	<input type="text"/>
Me gustaría suscribirme al localhost/empleoproy boletín informativo:	<input type="text" value="Si"/>

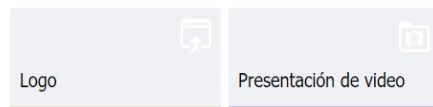


Figura A5.63. Formulario para editar el perfil del empleador

Fuente: Elaboración Propia

En esta pantalla se muestra el formulario donde el empleador puede editar su perfil como el nombre de la empresa, dirección, agregar mapa de ubicación, enlaces de redes sociales, etc.

Cambia tu contraseña

Contraseña actual:

Nueva contraseña:

Confirma la nueva contraseña:

Salvar

Figura A5.64. Pantalla de formulario para cambio de contraseña

Fuente: Elaboración Propia

Modifica tu logo

Logo:

Seleccionar archivo Ningún archivo seleccionado

Salvar

Tu logo actual



ELIMINAR

Figura A5.65. Pantalla de modificar el logo o imagen de la empresa

Fuente: Elaboración Propia

Galería de fotos de la empresa

Puedes arrastrar las fotos para cambiar su orden



Sube nuevas fotos:

Ningún archivo seleccionado

Figura A5.66. Pantalla de galería de fotos de la empresa

Fuente: Elaboración Propia

Crea tu presentación de video

⇒ HAZ CLIC AQUÍ PARA REPRODUCIR

⇒ HAGA CLIC AQUÍ PARA ELIMINARLO

ID de video / URL de YouTube:

Salvar

Al hacer clic se
elimina el video

Figura A5.67. Pantalla para subir un video de presentación de la empresa

Fuente: Elaboración Propia

- Al hacer clic en **⇒ HAZ CLIC AQUÍ PARA REPRODUCIR** nos lleva a la siguiente pantalla:



Regresar

Figura A5.68. Pantalla para reproducir la video presentación de la empresa

Fuente: Elaboración Propia

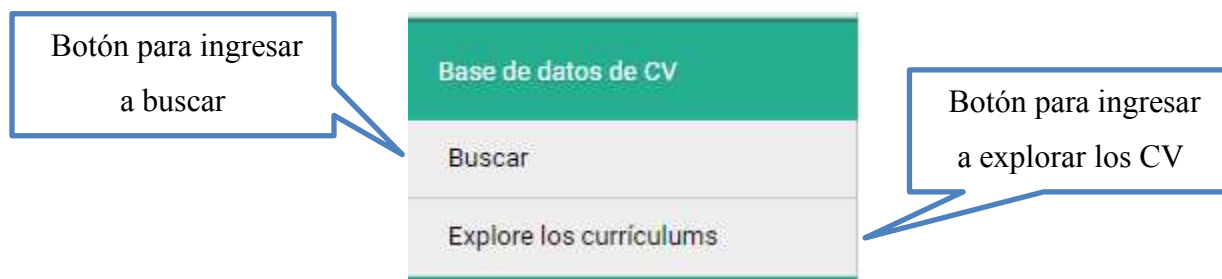



Figura A5.69. Botón desplegable de Base de datos de CV

Fuente: Elaboración Propia


[Explore los currículums](#)

Buscar en nuestra base de datos con currículums de solicitantes de empleo

<i>Preferencias de trabajo</i>	Categoría: <input type="text" value="TODO"/>	Ubicación: <input type="text" value="TODO"/>
	Salario esperado por mes hasta: <input type="text"/>	Buscar (palabra clave): <input type="text"/>
<i>Educación</i>	Nivel de Educación: <input type="text" value="TODO"/>	Grado, Licenciatura, Certificado o Cursos:. <input type="text"/>
<i>Idiomas</i>	Lengua materna: <input type="text" value="TODO"/>	Idioma extranjero: <input type="text" value="TODO"/>
<i>Historial de trabajo</i>	Empleador anterior: <input type="text"/>	Título del trabajo y funciones: <input type="text"/>
	Experiencia: <input type="text" value="TODO"/>	

Figura A5.70. Pantalla de formulario de búsqueda de Currículums

Fuente: Elaboración Propia

En esta pantalla se puede buscar currículums en la base de datos, se puede buscar por preferencias de trabajo, educación, idiomas o historial de trabajo.



Figura A5.71. Pantalla de examinar los currículums de solicitantes de empleo

Fuente: Elaboración Propia

- Al hacer clic en **Currículum** nos muestra lo siguiente:





Enrique Molina

Contador

Tegucigalpa

99886544

Perfil personal

Soy profesional

Experiencia laboral

Contador en Empleador S.A.

septiembre 2000 - marzo 2010

Cuentas contables

Contador en Empleador V.A.

marzo 2011 - junio 2019

Llevar cuentas contables

Habilidades

Educación

Francisco Morazan (Perito)

1996

Idiomas

Español (Lengua materna)

Inglés (Fluido)

Intereses

Contabilidad

Disponibilidad

Inmediatamente

Categorías de trabajo

Banca y Finanzas
VentasCientífica
Voluntariado

Analista

Lugares preferidos

Colón

Documentos

[CV.pdf](#)

Video Currículum



Figura A5.72. Currículum y video currículum del solicitante de empleo

Fuente: Elaboración Propia

4. Modulo Administrador

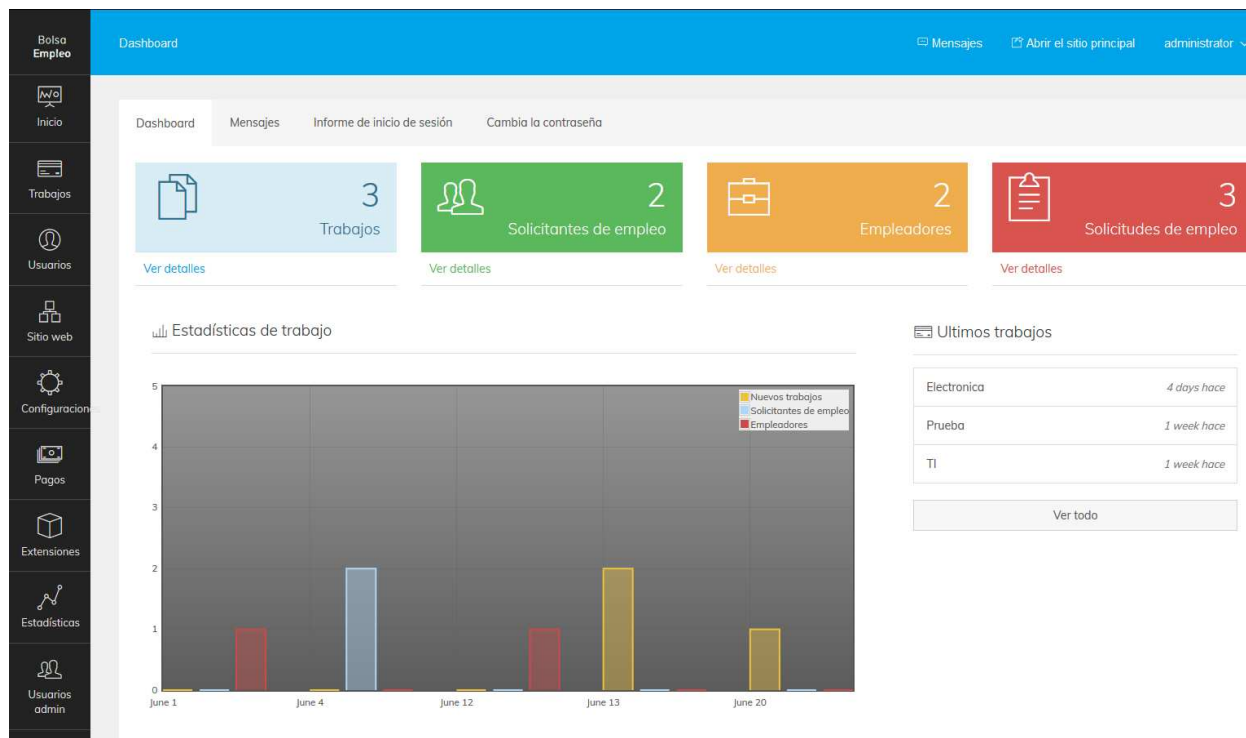


Figura A5.73. Vista general del panel de administrador

Fuente: Elaboración Propia

La pantalla principal se compone del menú principal lateral izquierdo, de la barra superior y nos muestra el Dashboard de inicio.



Figura A5.74. Menú principal de la lateral izquierda

Fuente: Elaboración Propia



Figura A5.75. Botón desplegable de Inicio

Fuente: Elaboración Propia

En el botón desplegable de Inicio se tiene acceso al dashboard, a los mensajes que envían los usuarios a la Bolsa de Empleo, al informe de inicio de sesión de todos los usuarios y a cambiar la contraseña del administrador.

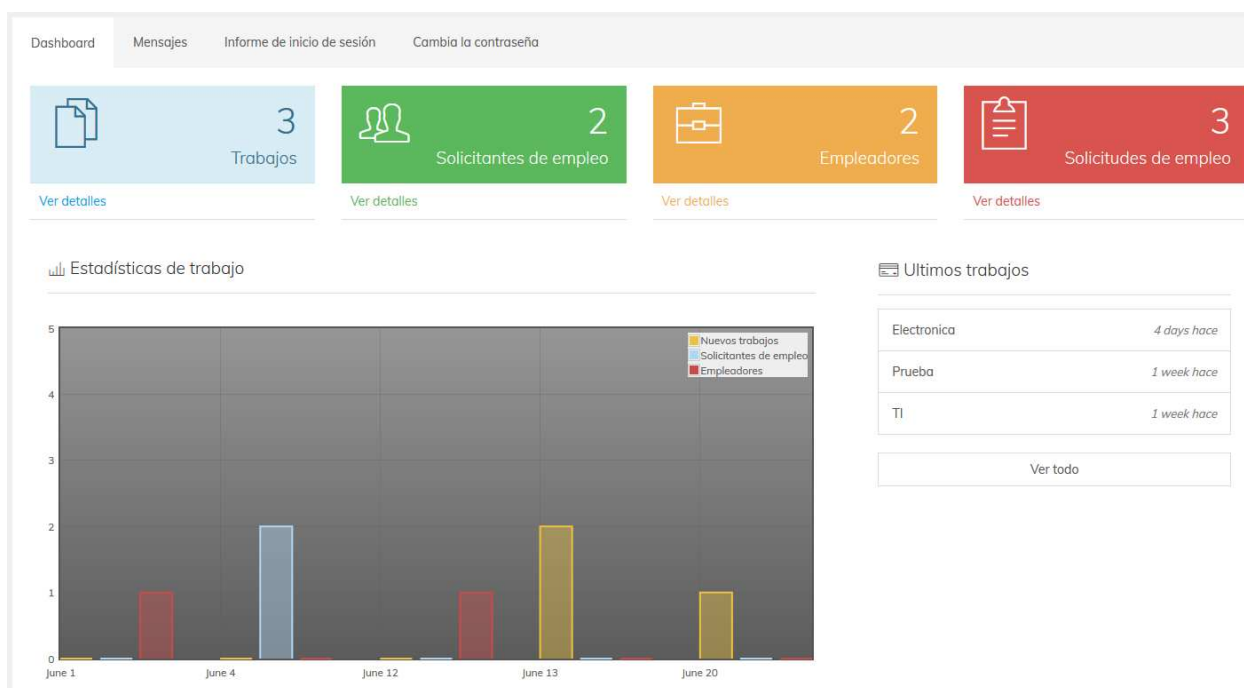


Figura A5.76. Pantalla del Dashboard

Fuente: Elaboración Propia

En el Dashboard se puede ver se puede visualizar los trabajos publicados, los solicitantes de empleo y empleadores registrados, así como las solicitudes de empleo de los solicitantes de empleo y un gráfico que va mostrando por fecha las estadísticas.

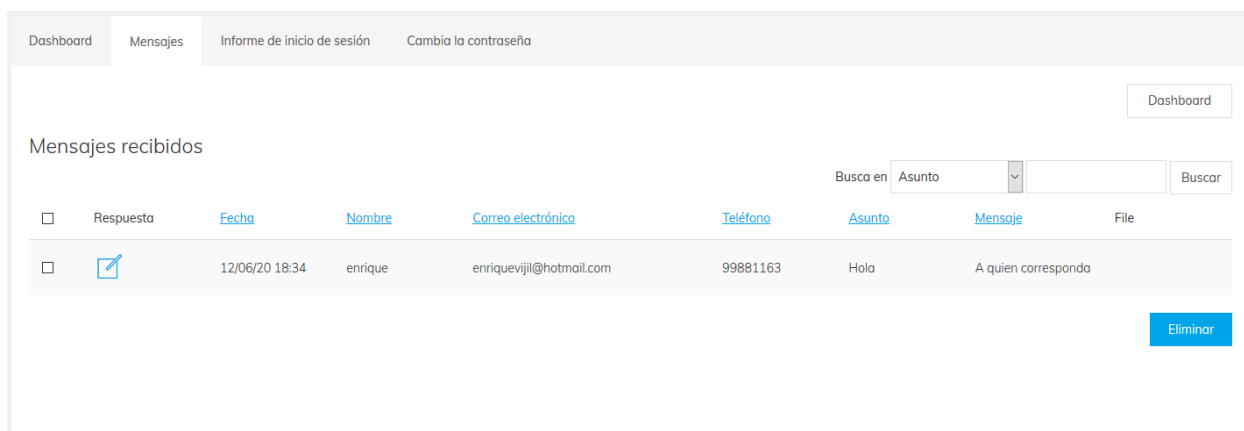


Figura A5.77. Pantalla de Mensajes

Fuente: Elaboración Propia

- Al hacer clic en **Respuesta** nos lleva a la siguiente pantalla:

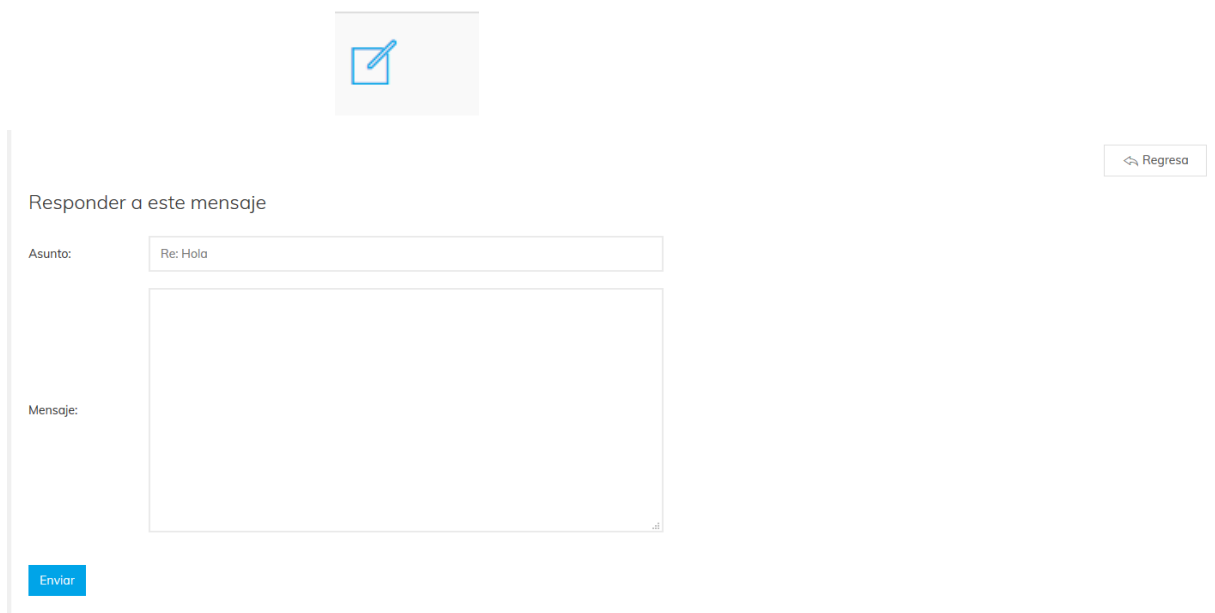


Figura A5.78. Pantalla para responder los mensajes

Fuente: Elaboración Propia

Dashboard Mensajes Informe de inicio de sesión Cambia la contraseña

Borrar el registro

Informe de inicio de sesión

Busca en IP Buscar

Nombre de Usuario	IP	Fecha
administrator	::1	24/06/20 15:12
administrator	::1	20/06/20 16:22
admin2	::1	20/06/20 16:20
admin2	::1	20/06/20 16:19
administrator	::1	20/06/20 16:18

1 2 3 4 5 > >>

Figura A5.79. Pantalla del Informe de Inicio de Sesión

Fuente: Elaboración Propia

Dashboard Mensajes Informe de inicio de sesión Cambia la contraseña

Cambia tu contraseña

Contraseña actual:

Nueva contraseña:

Confirma la nueva contraseña:

Salvar

Figura A5.80. Pantalla de Cambio de Contraseña

Fuente: Elaboración Propia

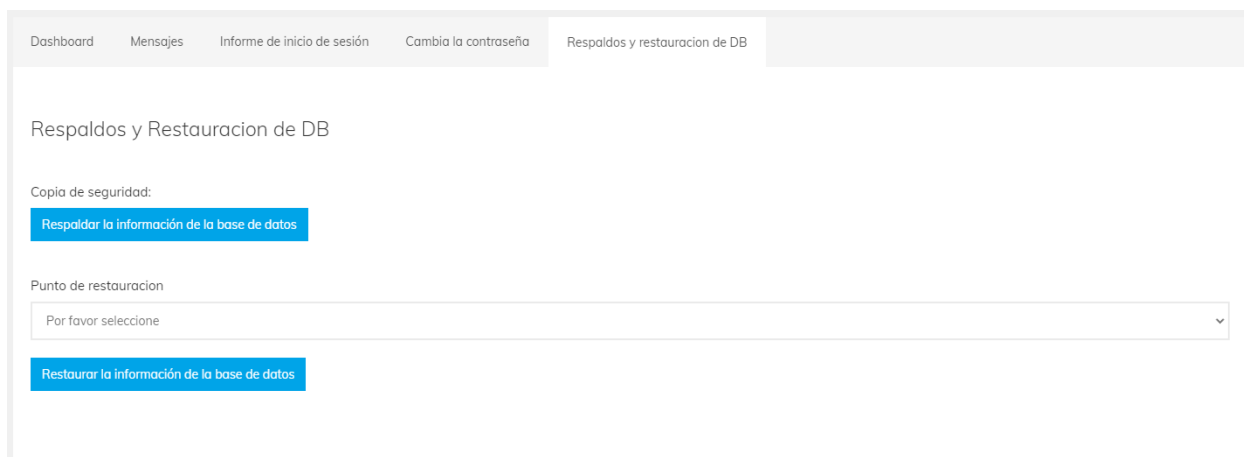


Figura A5.81. Pantalla de Respaldo y Restauración de DB

Fuente: Elaboración Propia

En esta pantalla podemos hacer la copia de seguridad de la información de la base de datos luego de hacer la copia de seguridad nos aparecerá en el punto de restauración con fecha y hora el respaldo para poderlo restaurar.



Figura A5.82. Botón desplegable de Trabajos

Fuente: Elaboración Propia

En el botón desplegable de Trabajos se tiene acceso a anuncios de trabajo publicados por los empleadores o por el administrador de la Bolsa de Empleo, también acceso a los cursos publicados y a las aplicaciones que han hecho los solicitantes de empleo.

Administrar los anuncios de trabajo

Busca en: Empleador Buscar


Categoría: Empleador Activo

<input type="checkbox"/>	Modificar	Renovar	Fecha	Expirá	Titulo			
<input type="checkbox"/>			20/06/20 12:49	25/06/20 16:16	Electronica	Electrónica, Ingeniería	employer@gmail.com	
<input type="checkbox"/>			13/06/20 20:45	21/06/20 16:51	Prueba	Contabilidad	employer@gmail.com	
<input type="checkbox"/>			13/06/20 17:58	21/06/20 12:59	TI	Dirección de TI, TI y Telecomunicaciones	employer@gmail.com	

Eliminar

Figura A5.83. Pantalla de administración de los Anuncios de Trabajo

Fuente: Elaboración Propia

- Al hacer clic en  nos lleva al siguiente formulario:

Publique un nuevo anuncio de trabajo en el sitio web

Empleador: Employer

Categoría: Por favor seleccione

Tipo de empleo: Tiempo completo

Título:

Descripción:

Ubicación: Por favor seleccione

CÓDIGO POSTAL:

Salario: por mes bonos

Otro:

Fecha de inicio del trabajo:

URL de aplicación:

Publicar anuncio el:

Hora de finalización del anuncio:

Activo: SI

Agregar

Figura A5.84. Pantalla del formulario para publicar un trabajo

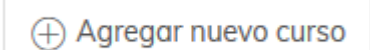
Fuente: Elaboración Propia

The screenshot displays a web interface for course management. At the top, there are three tabs: 'Anuncios de trabajo', 'Cursos', and 'Aplicaciones'. The 'Cursos' tab is active. In the top right corner, there is a button labeled 'Agregar nuevo curso'. Below this, the section is titled 'Listado de cursos'. On the right side of this section, there is a search bar with a dropdown menu set to 'Empleado', a search input field, and a 'Buscar' button. Below the search bar, there are two rows of course information. The first row shows 'Contabilidad' as the category, 'employer@gmail.com' as the contact, and a green checkmark indicating it is active. The second row shows 'curso online' as the category. At the bottom right of the course list, there is a blue button labeled 'Eliminar'.

<input type="checkbox"/>	Modificar	Renovar	Fecha	Expirá	Título	Categoría	Empleado	Activo
<input type="checkbox"/>			02/06/20 4:59	02/06/21 4:59	curso online	Contabilidad	employer@gmail.com	

Figura A5.85. Pantalla para administración de los Cursos

Fuente: Elaboración Propia

- Al hacer clic en  nos lleva al siguiente formulario:

Publique una nueva lista de cursos en el sitio web

Empleador:	Employer
Área del Curso:	Por favor seleccione
Modalidad de Estudio:	Por favor seleccione
Título:	
Descripción:	<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px;"><p>Font Size... B I Font Family... [Rich Text Editor Icons]</p></div>
Certificación:	
Fecha de Inicio:	
Duración:	
Ubicación:	Por favor seleccione
CÓDIGO POSTAL:	
Activo:	SI

[Agregar](#)

Figura A5.86. Pantalla del formulario para publicar un Curso

Fuente: Elaboración Propia

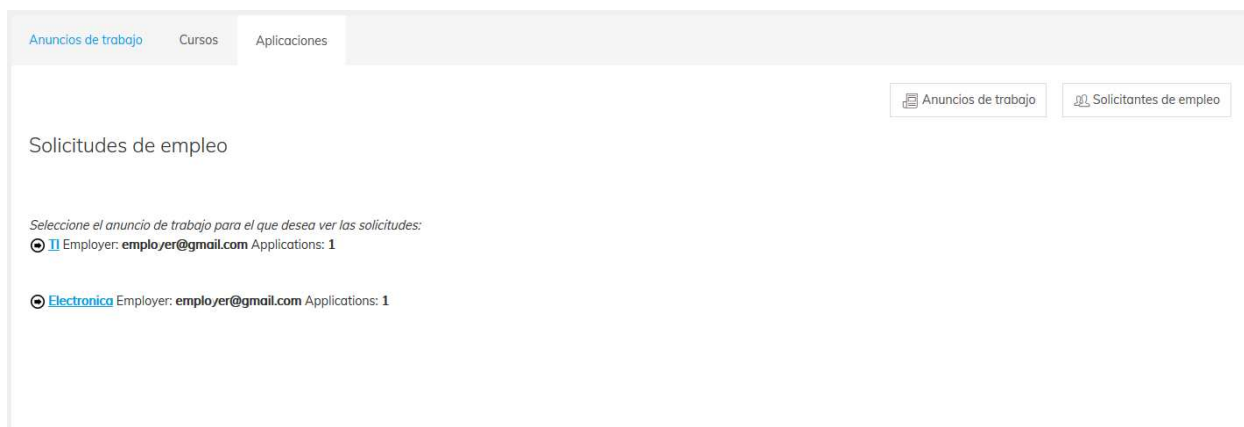


Figura A5.87. Pantalla para ver las Solicitudes de Empleo

Fuente: Elaboración Propia



Figura A5.88. Botón desplegable de Usuarios

Fuente: Elaboración Propia

En el botón desplegable de Usuarios se tiene acceso a administración de los empleadores, solicitantes de empleo, a las opiniones a las empresas, a los mensajes intercambiados entre los empleadores y solicitantes de empleo y por último a los archivos subidos por los solicitantes de empleo.

Empleadores Solicitantes de empleo Opiniones de la empresa Mensajes de usuario Archivos subidos

[+ Añadir un nuevo empleador](#)

Administrar los empleadores registrados

Busca en: Agencia

<input type="checkbox"/>	Modificar	Trabajos	Logo	Correo electrónico	Empresa	Teléfono	Créditos	Logo	Fecha	Agencia	Activo
<input type="checkbox"/>				cetel@gmail.com	Cetel	99886544	0		12/06/20 17:40	NO	
<input type="checkbox"/>				employer@gmail.com	Employer	56756756	0		01/06/20 15:40	NO	

Figura A5.89. Pantalla de administración de los Empleadores

Fuente: Elaboración Propia

- Al hacer clic en [+ Añadir un nuevo empleador](#) nos llevara al siguiente formulario:

[← Regresa](#)

Añadir un nuevo empleador

Correo electrónico:

Contraseña:

Empresa:

Contacto:

Descripción de la compañía:

Dirección:

Teléfono:

Sitio web:

Figura A5.90. Pantalla de formulario para añadir un nuevo empleador

Fuente: Elaboración Propia

Empleadores Solicitantes de empleo Opiniones de la empresa Mensajes de usuario Archivos subidos

Administrar los solicitantes de empleo registrados


Busca en Apellido Buscar

<input type="checkbox"/>	Modificar	Curriculum	Archivos	Nombre de usuario	Nombre	Apellido	Teléfono	Imagen	Fecha	Activo
<input type="checkbox"/>				enriquevijil@hotmail.com	Carlos	Slim			04/06/20 8:25	
<input type="checkbox"/>				enriquevijil@gmail.com	Enrique	Molino	99886544		04/06/20 7:48	

Eliminar

Figura A5.91. Pantalla de administración de Solicitantes de Empleo

Fuente: Elaboración Propia

- Al hacer clic en  nos lleva al siguiente formulario:

Regresa

Agregar un nuevo solicitante de empleo

Correo electrónico:

Contraseña:

Nombre:

Apellido:

Dirección:

Teléfono:

Móvil:

F.D.N. (dd/mm/yyyy):

Añadir

Figura A5.92. Pantalla de formulario para agregar un nuevo solicitante de empleo

Fuente: Elaboración Propia

Figura A5.93. Pantalla de administración de las Calificaciones a las Empresas

Fuente: Elaboración Propia

Figura A5.94. Pantalla de administración de los Mensajes de Usuarios

Fuente: Elaboración Propia

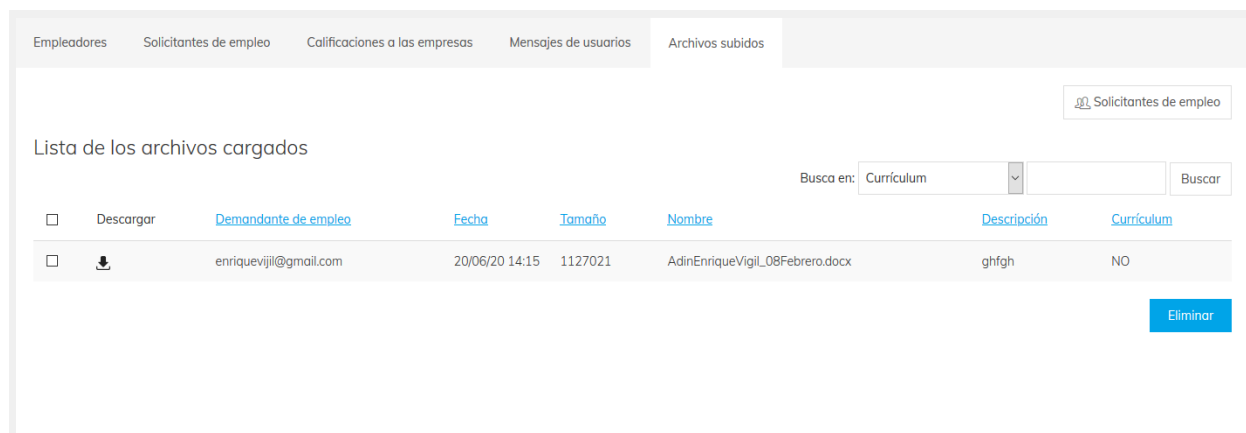


Figura A5.95. Pantalla de administración de los Archivos Subidos

Fuente: Elaboración Propia

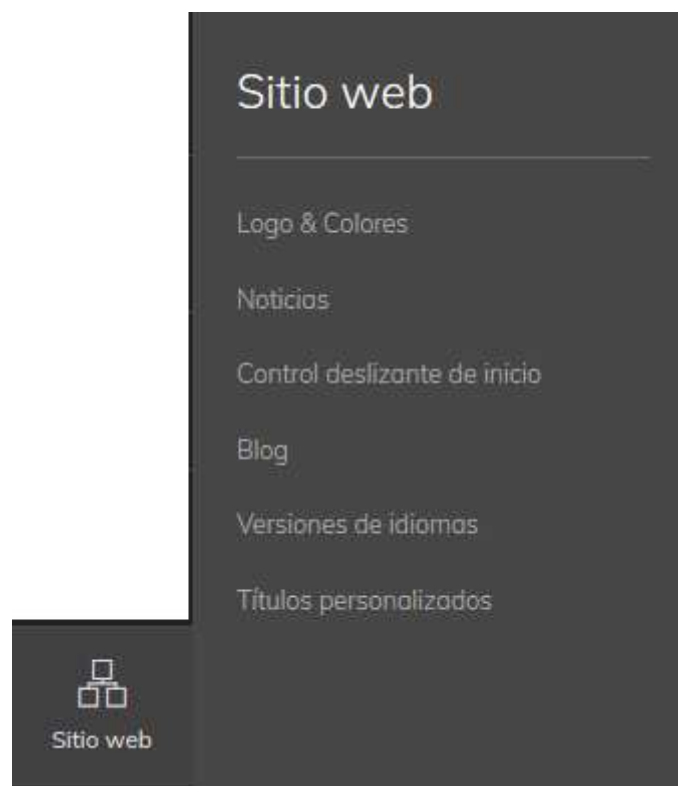


Figura A5.96. Botón desplegable de Sitio Web

Fuente: Elaboración Propia

En el botón desplegable de sitio web se tiene acceso a administración de ciertas configuraciones relacionadas con el sitio como cambiar el nombre o logotipo de la Bolsa de Empleo, color y fuente del sitio web, publicación de noticias, control deslizante de inicio, publicaciones en el blog, ingresar a idiomas y títulos personalizados.

Figura A5.97. Pantalla de configuración de Logo & Colores

Fuente: Elaboración Propia

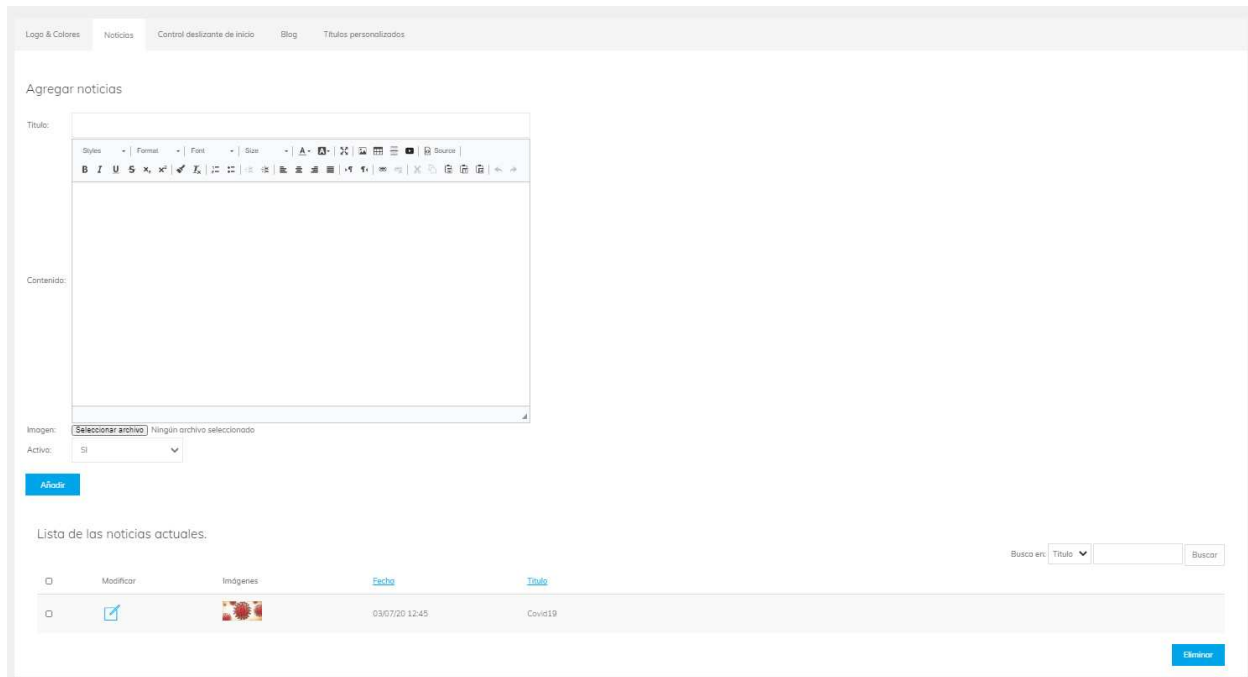


Figura A5.98. Pantalla de administración de Noticias

Fuente: Elaboración Propia

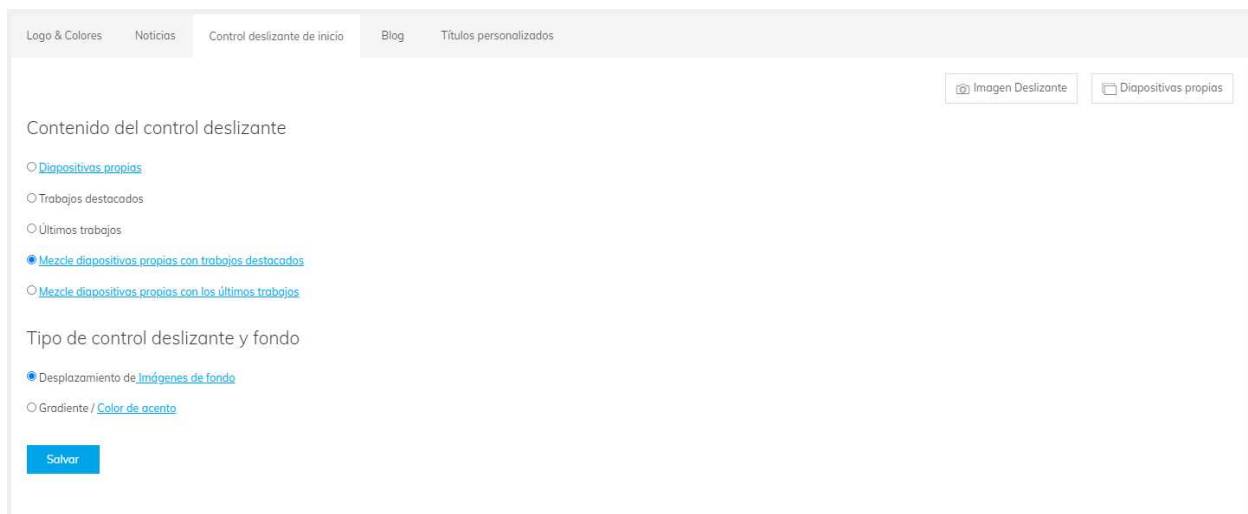


Figura A5.99. Pantalla de configuración del Control Deslizable de Inicio

Fuente: Elaboración Propia



Figura A5.100. Pantalla de administración del Blog

Fuente: Elaboración Propia

- Al hacer clic en



nos lleva a la siguiente pantalla:

Figura A5.101. Pantalla de formulario para nueva publicación de blog

Fuente: Elaboración Propia

Logo & Colores Noticias Control deslizante de inicio Blog **Títulos personalizados**

Títulos personalizados para ubicaciones

Agregue un nuevo meta título personalizado y una descripción para una categoría seleccionada

Categoría:

Título:

Metadescripción:

Etiquetas Adicionales:

Imagen: Ningún archivo seleccionado

Lista de los títulos personalizados actuales

Busca en: Descripción




<input type="checkbox"/>	Modificar	Imagen	Categoría	Título	Descripción
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		Construcción		
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		Banca y Finanzas		
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		Educación		

Figura A5.102. Pantalla de administración de los Títulos Personalizados

Fuente: Elaboración Propia

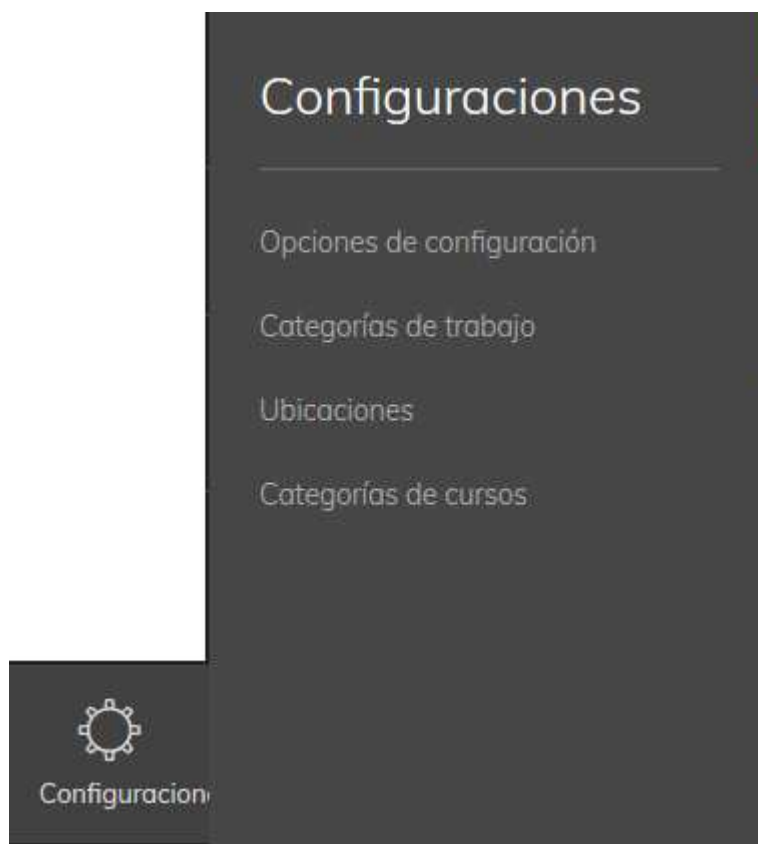


Figura A5.103. Botón desplegable de Configuración

Fuente: Elaboración Propia

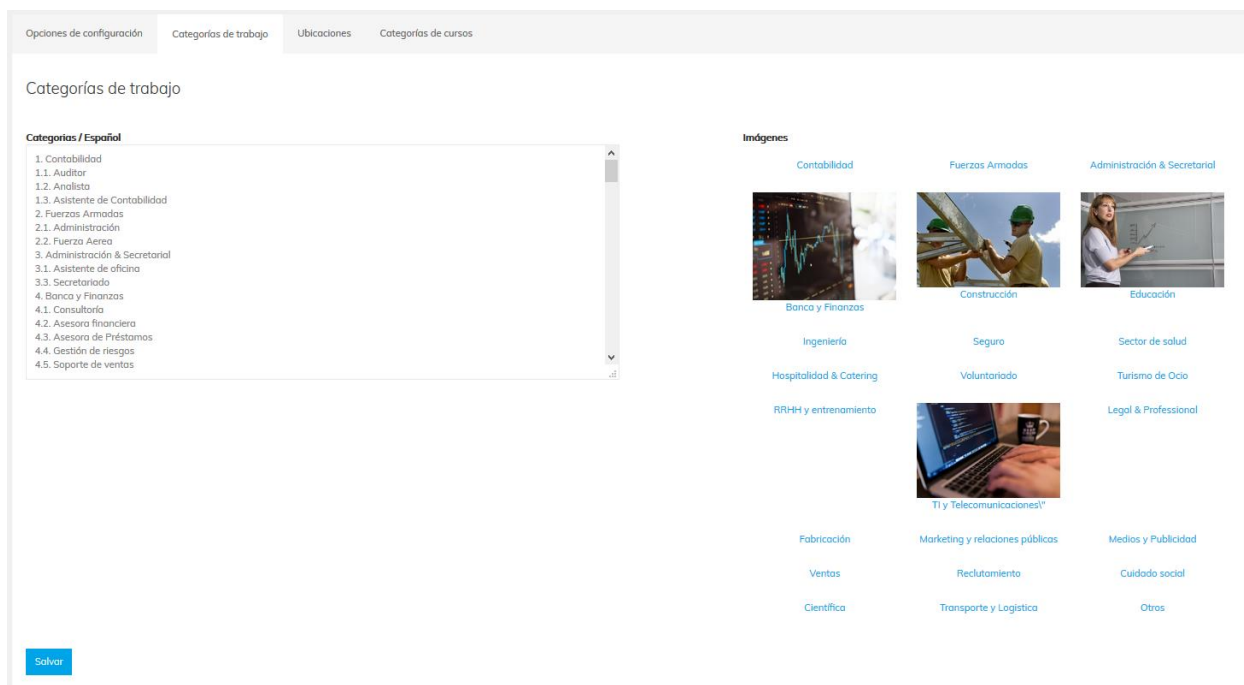


Figura A5.105. Pantalla de gestión de las Categorías de Trabajo

Fuente: Elaboración Propia

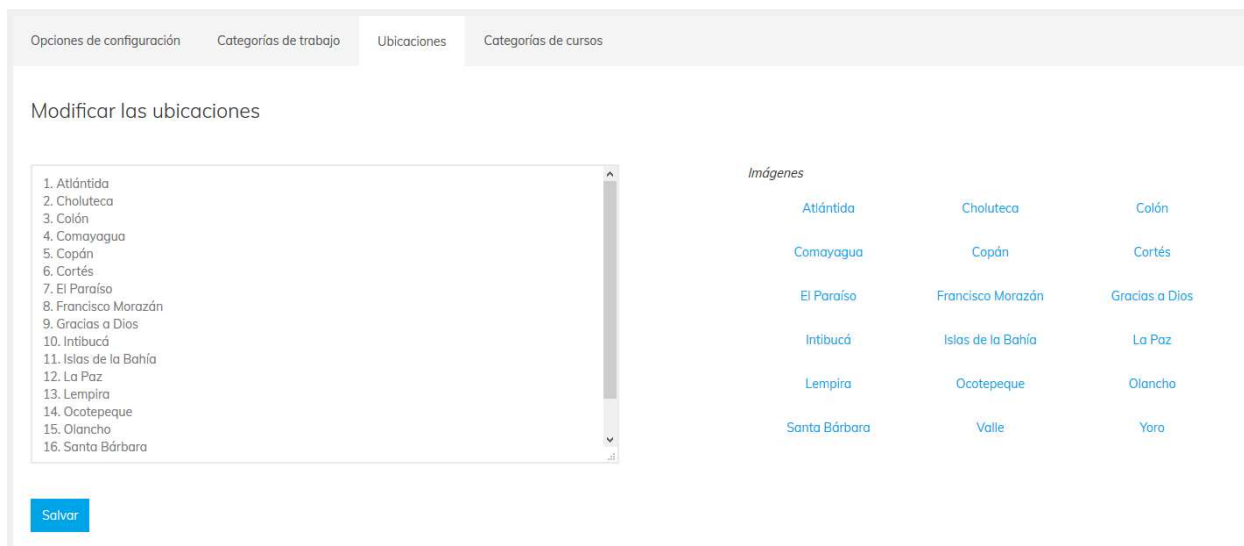


Figura A5.106. Pantalla de gestión de Ubicaciones de Trabajo

Fuente: Elaboración Propia

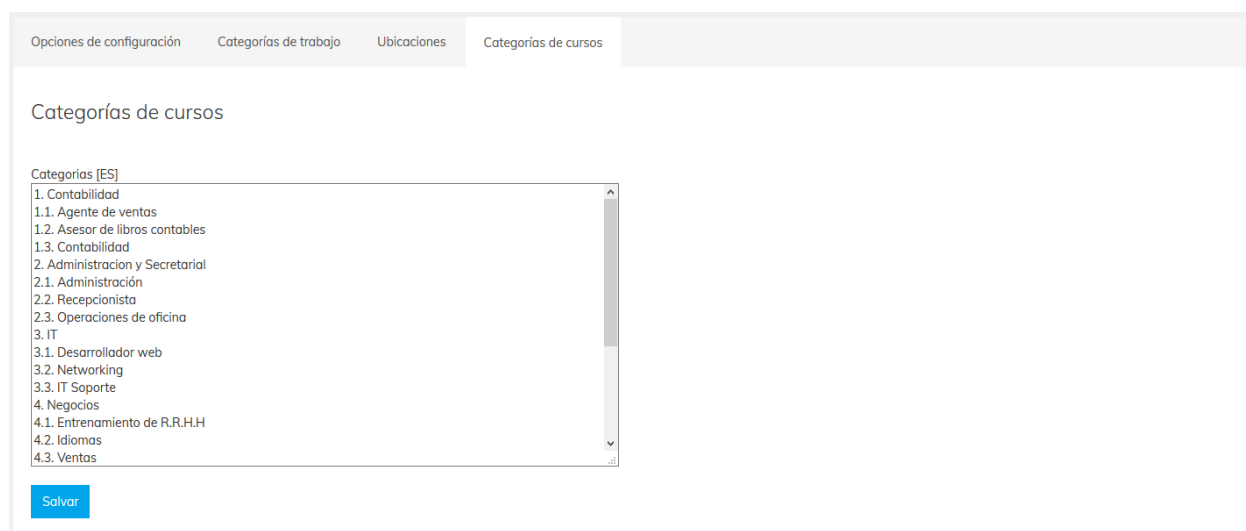


Figura A5.107. Pantalla de gestión de Categoría de Cursos

Fuente: Elaboración Propia



Figura A5.108. Botón desplegable de Pagos

Fuente: Elaboración Propia

En el botón desplegable de pagos se tiene acceso a configuración del sitio si es gratuito o si será de pago para los empleadores, aprobar pagos, archivos de pagos, configuración de pagos directos, gestionar las facturas y configurar la factura.

Configuraciones Aprobar Archivo de Pagos Paquetes Pagos directos Facturas Configuración de factura

Pagos - Configuraciones

¿Cómo quieres cobrar a los empleadores?

El sitio debe ser gratuito para todos los usuarios.

Pagos directos

Salvar

Opciones de configuración

Aprobar

Pagos directos

Figura A5.109. Pantalla para gestión de Pagos / Configuración

Fuente: Elaboración Propia

Configuraciones Aprobar Archivo de Pagos Pagos directos Facturas Configuración de factura

Aprobar el pago de los usuarios.

Método de carga del sitio web actual: El sitio debe ser gratuito para todos los usuarios.

Busca en Cantidad (\$) [input] Buscar

Fecha Usuario Empresa Detalles

Cantidad (\$) Factura Eliminar

Aprobar

Figura A5.110. Pantalla para gestión de aprobar el pago de los usuarios

Fuente: Elaboración Propia


Configuraciones Aprobar Archivo de Pagos Pagos directos Facturas Configuración de factura											
Facturas											
							Busca en	Cantidad (\$)	▼		Buscar
<input type="checkbox"/>	Fecha	Fecha de pago	Numero de factura	Usuario	Empresa	Detalles	Cantidad (\$)	Factura			
<input type="checkbox"/>	12/06/20 0:00	12/06/20 22:02		employer@gmail.com	Employer marcala 56756756	Pago por trabajo: Financiera, ID: 5	15				
								Eliminar			

Figura A5.111. Pantalla para gestión de Archivos de Pagos

Fuente: Elaboración Propia

Configuraciones Aprobar Archivo de Pagos Pagos directos Facturas Configuración de factura	
Establecer el precio de los pagos directos	
Precio por publicar un trabajo:	<input type="text" value="15"/>
Precio por hacer un trabajo destacado:	<input type="text" value="50"/>
Precio por 1 hoja de vida:	<input type="text" value="0.50"/>
Salvar	

Figura A5.112. Pantalla para gestión de Pagos Directos

Fuente: Elaboración Propia

Configuraciones Aprobado Archivo de Pagos Pagos directos Facturas Configuración de factura

Editar o descargar las facturas

Busca en Cantidad (\$) Buscar



Fecha	Editar	Usuario	Empresa	Detalles	Cantidad (\$)	Descargar
12/06/20 0:00		employer@gmail.com	Employer marcala 56756756	Pago por trabajo: Financiero, ID: 5	15	

Figura A5.113. Pantalla para administración de Facturas

Fuente: Elaboración Propia

Configuraciones Aprobado Archivo de Pagos Pagos directos Facturas Configuración de factura

Configuración de factura

Número de inicio de factura:

Factura Nombre y dirección de la empresa:

Información del pie de página de la factura:

Número de inicio de factura pro forma:

Tasa de IVA predeterminada (%):

Figura A5.114. Pantalla para Configuración de Factura

Fuente: Elaboración Propia



Figura A5.115. Botón desplegable de Extensiones

Fuente: Elaboración Propia

En el botón desplegable de Extensiones se tiene acceso a la administración del boletín informativo.

ID	Modificar	Asunto	Mensaje
1		Noticia	Nuevos empleos

Figura A5.116. Pantalla para gestión del Boletín Informativo

Fuente: Elaboración Propia

Figura A5.117. Pantalla para Envío de Boletín

Fuente: Elaboración Propia

<input type="checkbox"/>	Correo electrónico	Fecha	ID del boletín	Estado
<input type="checkbox"/>	enriquevijil@gmail.com	20/06/20 16:13	1	error
<input type="checkbox"/>	enriquevijil@hotmail.com	20/06/20 16:13	1	error

Figura A5.118. Pantalla para revisión del Log de envío de boletín

Fuente: Elaboración Propia

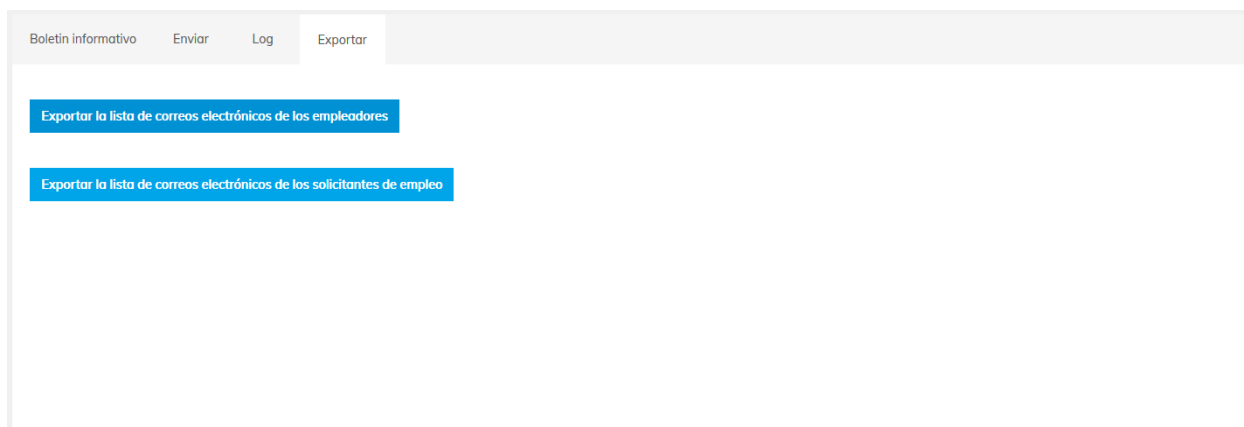


Figura A5.119. Pantalla para Exportar lista de correos

Fuente: Elaboración Propia



Figura A5.120. Botón desplegable de Estadísticas

Fuente: Elaboración Propia

En el botón desplegable de estadísticas se tiene acceso al informe de visitas por día al sitio web.

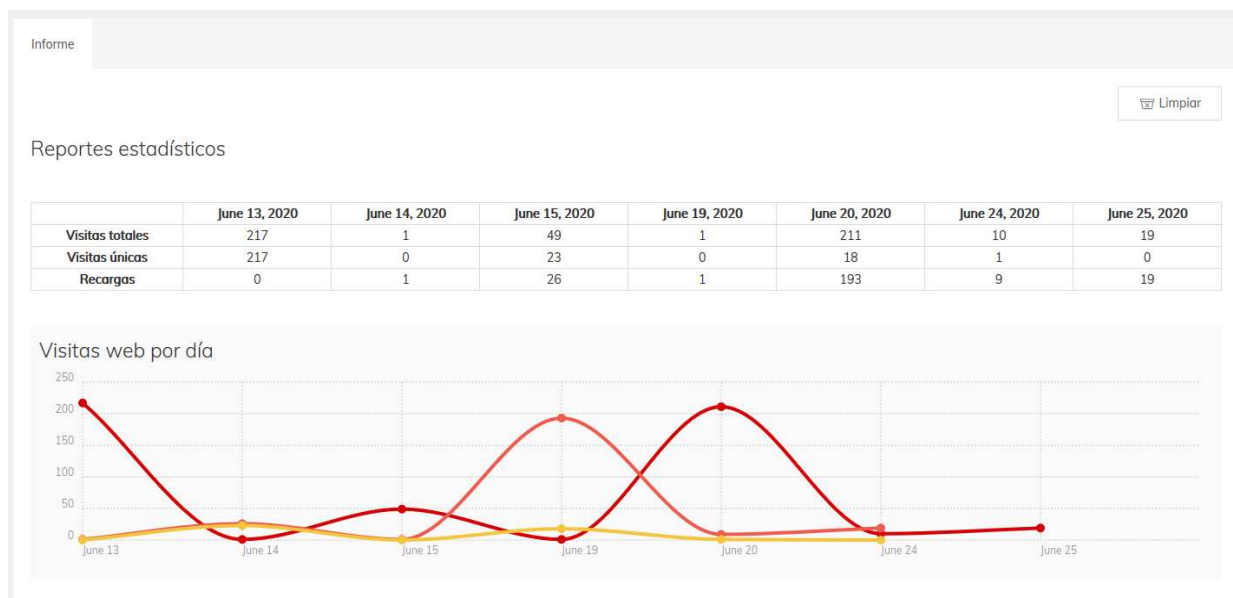


Figura A5.121. Pantalla para ver Informe de Visitas

Fuente: Elaboración Propia

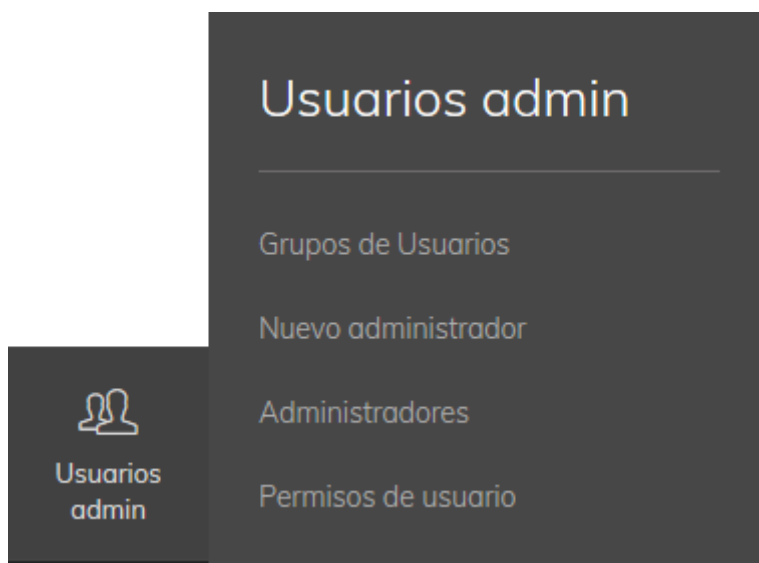


Figura A5.122. Botón desplegable de Usuarios Admin

Fuente: Elaboración Propia

En el botón desplegable de usuarios administradores se tiene acceso a crear grupos de usuarios administradores, agregar nuevo administrador, gestionar administradores y gestionar los permisos a los grupos de usuarios administradores.

Grupos de Usuarios | Nuevo administrador | Administradores | Permisos de usuario

Nuevo administrador | Permisos de usuario

Agregar un nuevo grupo de usuarios

Nombre:

[Añadir](#)

Lista de los grupos actuales.

Busca en: ID [Buscar](#)

<input type="checkbox"/>	ID	Tipo
<input type="checkbox"/>	6	superAdmin
<input type="checkbox"/>	7	ADMIN

[Eliminar](#)

Figura A5.123. Pantalla para administración de Grupos de Usuarios

Fuente: Elaboración Propia

Grupos de Usuarios | Nuevo administrador | Administradores | Permisos de usuario

Administradores

Agregar un nuevo usuario

Tipo:

Nombre de Usuario:

Contraseña:

Teléfono:

Correo electrónico:

[Agregar el usuario](#)

Figura A5.124. Pantalla para agregar Nuevo Administrador

Fuente: Elaboración Propia

Grupos de Usuarios Nuevo administrador Administradores Permisos de usuario

[Nuevo administrador](#) [Permisos de usuario](#)

Lista de los usuarios actuales

Busca en Correo electrónico

<input type="checkbox"/>	Modificar	Usuario	Tipo
<input type="checkbox"/>		admin2	ADMIN

Figura A5.125. Pantalla para administración de Administradores

Fuente: Elaboración Propia

Grupos de Usuarios Nuevo administrador Administradores Permisos de usuario

Grupos de usuarios - gestión de permisos

Inicio	ADMIN	superAdmin
Dashboard	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mensajes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informe de inicio de sesión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambia la contraseña	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajos	ADMIN	superAdmin
Anuncios de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cursos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aplicaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Usuarios	ADMIN	superAdmin
Empleadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Solicitantes de empleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opiniones de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mensajes de usuario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Archivos subidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Figura A5.126. Pantalla para Gestión de Permisos

Fuente: Elaboración Propia

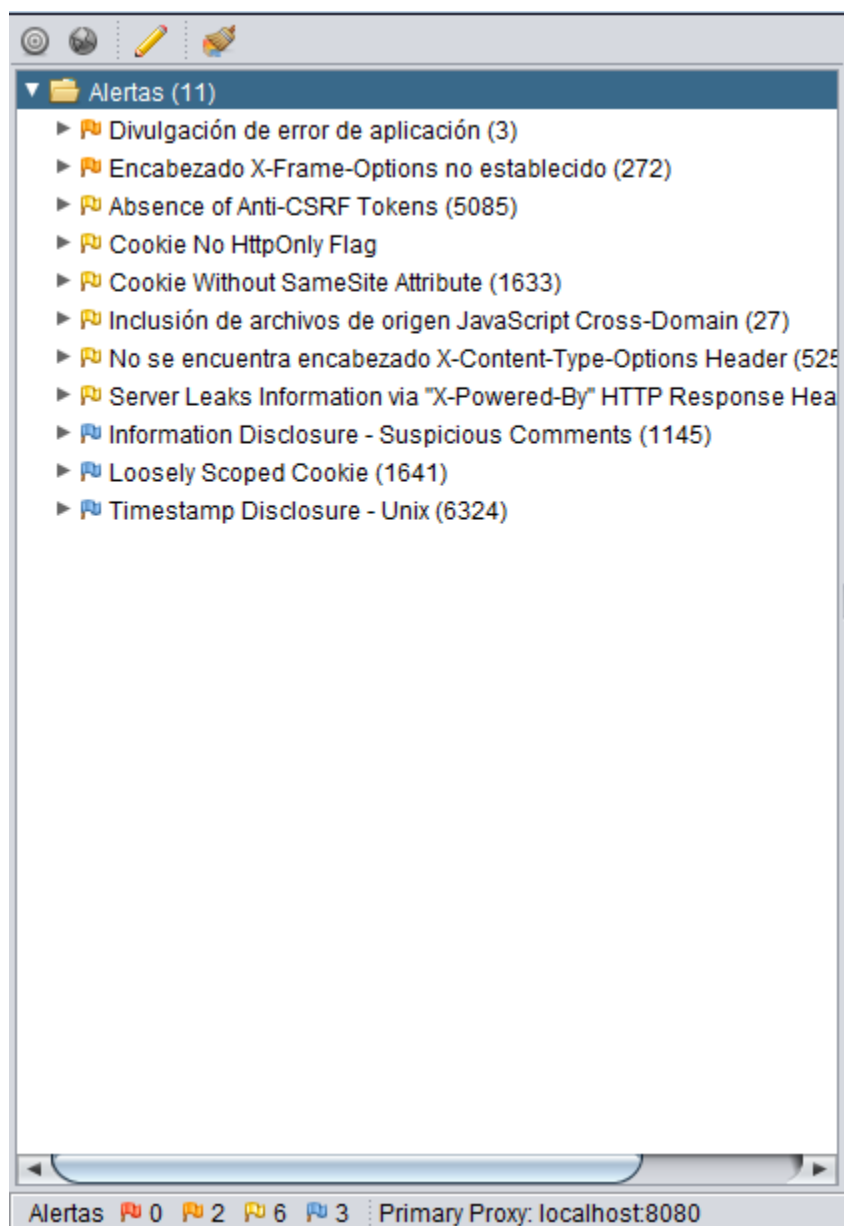


Figura A6.3. Alertas Detectadas

Fuente: Elaboración Propia

URL: http://localhost/phpmyadmin/doc/html/faq.html
 Riesgo:  Medium
 Confianza: Medium
 Parámetro:
 Ataque:
 Evidencia: Internal Server Error
 CWE ID: 200
 WASC ID: 13
 Origen: Pasivo (90022 - Divulgación de error de aplicación)
 Descripción:

Esta página contiene un mensaje de error/advertencia que podría revelar información sensible como la ubicación del archivo que produjo la excepción no controlada. Esta información puede ser usada para lanzar futuros ataques contra la aplicación web. La alerta podría ser un falso positivo si el mensaje de error es encontrado dentro de una página de documentación.

Otra info:

Solución:

Revisar el código de fuente de esta página. Implementación de páginas de error personalizadas. Considerar implementar un mecanismo para proveer una única referencia/identificación de error para el cliente (navegador) mientras insertando los detalles en el sitio del navegador y no exponiéndolos al usuario.

Referencia:

Figura A6.4. Alerta Riesgo Medio

Fuente: Elaboración Propia

Divulgación de error de aplicación

Descripción

Esta página contiene un mensaje de error/advertencia que podría revelar información sensible como la ubicación del archivo que produjo la excepción no controlada. Esta información puede ser usada para lanzar futuros ataques contra la aplicación web. La alerta podría ser un falso positivo si el mensaje de error es encontrado dentro de una página de documentación.

Solución

Revisar el código de fuente de esta página. Implementación de páginas de error personalizadas. Considerar implementar unos mecanismos para proveer una única referencia/identificación de error para el cliente (navegador) mientras insertando los detalles en el sitio del navegador y no exponiéndolos al usuario.

Encabezado X-Frame-Options no establecido

URL: <http://localhost/www/Proyecto/>

Riesgo: ■ Medium

Confianza: Medium

Parámetro: X-Frame-Options

Ataque:

Evidencia:

CWE ID: 16

WASC ID: 15

Origen: Pasivo (10020 - Opciones del encabezado del escáner X-Frame)

Descripción:

El encabezado X-Frame_options no está incluido en la respuesta HTTP para proteger ante ataques 'ClickJacking'.

Otra info:

Solución:

Los navegadores de web mas modernos apoyan la cabecera HTTP X-Frame-Options. Asegúrese que está establecido en todas las páginas web devuelta por su sitio (si usted espera que la página este enmarcada solo por páginas en su servidor (por ejemplo, es parte de un FRAMESET) entonces usted querrá usar SAMEORIGIN, de otras forma si usted nunca espera que la página esté enmarcada, debería usar DENY. ALLOW-FROM permite a sitios web específicos enmarcar la página web en navegadores web compatibles).

Referencia:

<http://blogs.msdn.com/b/ieinternals/archive/2010/03/30/combating-clickjacking-with-x-frame-options.aspx>

Figura A6.5. Alerta Riesgo Medio

Fuente: Elaboración Propia

Encabezado X-Frame-Options no establecido

Descripción

El encabezado X-Frame_options no está incluido en la respuesta HTTP para proteger ante ataques 'ClickJacking'.

Solución

Los navegadores de web más modernos apoyan la cabecera HTTP X-Frame-Options. Asegúrese que está establecido en todas las páginas web devuelta por su sitio (si usted espera que la página este enmarcada solo por páginas en su servidor (por ejemplo, es parte de un FRAMESET) entonces usted querrá usar SAMEORIGIN, de otras formas si usted nunca espera que la página esté enmarcada, debería usar DENY. ALLOW-FROM permite a sitios web específicos enmarcar la página web en navegadores web compatibles).

Absence of Anti-CSRF Tokens
 URL: <http://localhost/www/Proyecto/>
 Riesgo: ▲ Low
 Confianza: Medium
 Parámetro:
 Ataque:
 Evidencia: <form name="home_form" id="home_form" action="index.php" style="margin-top:0px;margin-bottom:0px;margin-left:0px;margin-right:0px" method="post">
 CWE ID: 352
 WASC ID: 9
 Origen: Pasivo (10202 - Absence of Anti-CSRF Tokens)
 Descripción:

No Anti-CSRF tokens were found in a HTML submission form.
 Una solicitud falsa entre sitios en un ataque que compromete y obliga a una víctima a enviar su solicitud HTTP a un destino objetivo sin su conocimiento o intención para poder realizar una acción como víctima. La causa oculta es la funcionalidad de la aplicación utilizando acciones de URL/formulario que pueden ser adivinados de forma repetible. La naturaleza del ataque es que CSRG explota

Otra info:
 No known Anti-CSRF token [anticsrf, CSRFToken, __RequestVerificationToken, csrfmiddlewaretoken, authenticity_token, OWASP_CSRFTOKEN, anoncsrf, csrf_token, _csrf, _csrfSecret] was found in the following HTML form: [Form 1: "mod" "search" "location" "lang" "advanced_s" "job_title" "job_location"].

Solución:
 Frase: Arquitectura y Diseño
 Utilice una biblioteca o marco comprobado que no acepte que ocurra esta debilidad o que proporcione construcciones que permitan que esta debilidad sea mas sencilla de evitar.
 Por ejemplo, utilice el paquete anti-CSRG como el CSRGuard de OWASP.

Referencia:
<http://projects.webappsec.org/Cross-Site-Request-Forgery>
<http://cwe.mitre.org/data/definitions/352.html>

Figura A6.6. Alerta Riesgo Bajo

Fuente: Elaboración Propia

Descripción

No Anti-CSRF tokens were found in a HTML submission form.

Una solicitud falsa entre sitios en un ataque que compromete y obliga a una víctima a enviar su solicitud HTTP a un destino objetivo sin su conocimiento o intención para poder realizar una acción como víctima. La causa oculta es la funcionalidad de la aplicación utilizando acciones de URL/formulario que pueden ser adivinados de forma repetible. La naturaleza del ataque es que CSRG explota la confianza que un sitio web proporciona a un usuario. Por el contrario, las cadenas de comandos de los sitios cruzados (XSS) explotan la confianza que un usuario proporciona en un sitio web. Al igual que XSS, los ataques CSRG no son de forma necesaria de sitios cruzados, pero hay la posibilidad de que si pueden serlo. La falsificación de las solicitudes entre los sitios también se conoce como CSRF, XSRG, ataques con un solo clic, montaje de sesión, diputado confundido y navegación en alta mar.

Los ataques de CSRG son muy efectivos en varias situaciones, que incluyen:

- La víctima tiene una sesión activa en el sitio de destino.
- La víctima se autoriza por medio de la autenticación HTTP en el sitio de destino.
- La víctima se encuentra en la misma red local que el sitio de destino.

CSRF se ha utilizado especialmente para poder realizar una acción contra un sitio objetivo utilizando los privilegios de la víctima, pero se han revelado técnicas recientes para difundir información al obtener el acceso a la respuesta. El riesgo de divulgación de información aumenta de forma drástica cuando el sitio de destino se encuentra vulnerable a XSS, porque XSS se puede utilizar como una plataforma para CSRF, lo que le permite al atacante que opere desde adentro de los límites de la misma política de origen.

Absence of Anti-CSRF Tokens

Solución

Frase: Arquitectura y Diseño

Utilice una biblioteca o marco comprobado que no acepte que ocurra esta debilidad o que proporcione construcciones que permitan que esta debilidad sea más sencilla de evitar.

Por ejemplo, utilice el paquete anti-CSRG como el CSRGuard de OWASP.

Fase: Implementación

Asegúrese de que su aplicación esté libre de fallas de secuencias de comandos entre sitios, ya que la mayoría de las defensas de CSRF pueden detenerse por alto por medio del uso de secuencias de comandos manejadas por el atacante.

Fase: Arquitectura y Diseño

Origina un nonce único para cada uno de los formularios, coloque el nonce en el formulario y confirme la independencia al obtener el formulario. Asegúrese de que el nonce no sea predecible (CWE-330).

Usted debe tener en cuenta que esto puede pasar desapercibido utilizando XSS.

Identificar las operaciones que sean especialmente peligrosas. Cuando el usuario desarrolla una operación peligrosa, envíe una solicitud de confirmación de forma separada para poder garantizar que el usuario tenga la intención de desarrollar esa operación.

Usted tiene que tener en cuenta que esto puede pasar desapercibido utilizando XSS.

Utilice el control de gestión de la sesión de ESAPI.

Este control introduce un elemento para CSRF.

No utilice el método GET para ninguna de las solicitudes que puedan desencadenar un cambio de estado.

Fase: Implementación

Revise que la solicitud se creó en la página esperada. Esto podría quebrar la funcionalidad auténtica, ya que los usuarios o los representantes puede ser que hayan desactivado el envío de Referer por motivos de privacidad.


Cookie No HttpOnly Flag URL: http://localhost/www/Proyecto/ Riesgo:  Low Confianza: Medium Parámetro: PHPSESSID Ataque: Evidencia: Set-Cookie: PHPSESSID CWE ID: 16 WASC ID: 13 Origen: Pasivo (10010 - Cookie No HttpOnly Flag) Descripción: <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-top: 5px;">Se ha establecido una cookie sin la bandera HttpOnly, lo que significa que la cookie puede ser accedida mediante JavaScript. Si un script malicioso puede ser ejecutado en esta página entonces la cookie será accesible y podrá ser transmitida a otro sitio. Si esta es una cookie de sesión entonces el secuestro de sesión podría ser posible.</div> Otra info: <div style="border: 1px solid gray; height: 30px; margin-top: 5px;"></div> Solución: <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-top: 5px;">Asegúrese que la bandera HttpOnly esta establecida para todas las cookies.</div> Referencia: <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-top: 5px;">http://www.owasp.org/index.php/HttpOnly</div>

Figura A6.7. Alerta Riesgo Bajo

Fuente: Elaboración Propia

Cookie No HttpOnly Flag

Descripción

Se ha establecido una cookie sin la bandera HttpOnly, lo que significa que la cookie puede ser accedida mediante JavaScript. Si un script malicioso puede ser ejecutado en esta página entonces la cookie será accesible y podrá ser transmitida a otro sitio. Si esta es una cookie de sesión entonces el secuestro de sesión podría ser posible.

Solución

Asegúrese que la bandera HttpOnly está establecida para todas las cookies.

Cookie Without SameSite Attribute

URL: <http://localhost/www/Proyecto/>

Riesgo: 🟡 Low

Confianza: Medium

Parámetro: PHPSESSID

Ataque:

Evidencia: Set-Cookie: PHPSESSID

CWE ID: 16

WASC ID: 13

Origen: Pasivo (10054 - Cookie Without SameSite Attribute)

Descripción:

A cookie has been set without the SameSite attribute, which means that the cookie can be sent as a result of a 'cross-site' request. The SameSite attribute is an effective counter measure to cross-site request forgery, cross-site script inclusion, and timing attacks.

Otra info:

Solución:

Ensure that the SameSite attribute is set to either 'lax' or ideally 'strict' for all cookies.

Referencia:

<https://tools.ietf.org/html/draft-ietf-httpbis-cookie-same-site>

Figura A6.8. Alerta Riesgo Bajo

Fuente: Elaboración Propia

Cookie Without SameSite Attribute

Descripción

Se ha establecido una cookie sin el atributo SameSite, lo que significa que la cookie se puede enviar como resultado de una solicitud de "sitio cruzado". El atributo SameSite es una medida de contador eficaz para la falsificación de solicitudes entre sitios, la inclusión de scripts entre sitios y los ataques de tiempo.

Solución

Asegúrese de que el atributo SameSite esté establecido en 'lax' o idealmente 'estricto' para todas las cookies.

Inclusión de archivos de origen JavaScript Cross-Domain

URL: <http://localhost/dashboard/>

Riesgo: 🚩 Low

Confianza: Medium

Parámetro: //code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js

Ataque:

Evidencia: `<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>`

CWE ID: 829

WASC ID: 15

Origen: Pasivo (10017 - Inclusión de archivos de origen JavaScript Cross-Domain)

Descripción:

Las páginas incluyen uno o mas archivos encriptados de un dominio de terceros.

Otra info:

Solución:

Asegúrese que los archivos de la fuente JavaScript están descargados solo de sus fuentes confiables, y las fuentes no pueden ser controladas por los usuarios finales de la aplicación.

Referencia:

Figura A6.9. Alerta Riesgo Bajo

Fuente: Elaboración Propia

Inclusión de archivos de origen JavaScript Cross-Domain

Descripción

Las páginas incluyen uno o más archivos encriptados de un dominio de terceros.

Solución

Asegúrese que los archivos de la fuente JavaScript están descargados solo de sus fuentes confiables, y las fuentes no pueden ser controladas por los usuarios finales de la aplicación.

No se encuentra encabezado X-Content-Type-Options Header

URL: <http://localhost/www/Proyecto/>

Riesgo: Low

Confianza: Medium

Parámetro: X-Content-Type-Options

Ataque:

Evidencia:

CWE ID: 16

WASC ID: 15

Origen: Pasivo (10021 - No se encuentra encabezado X-Content-Type-Options Header)

Descripción:

El encabezado Anti-MIME-Sniffing X-Content-Type-Options no estaba configurado para 'nosniff'. Esto permite versiones antiguas de Internet Explores y Chrome ejecutar MIME-sniffing en el cuerpo de la respuesta, causando potencialmente que el cuerpo de respuesta sea interpretado y desarrollado como un tipo de contenido diferente que el tipo de contenido declarado. Estos (principios de 2014) y versiones antiguas de Firefox preferiblemente usarán el tipo de contenido declarado (si hay uno establecido), antes que ejecutar el MIME-Sniffing.

Otra info:

Este inconveniente aún aplica para páginas de error (401, 403, 500, etc) ya que esas páginas a menudo todavía están afectadas por problemas de inyección, en cuyos casos aún hay preocupación de buscadores rastreando páginas fuera de su tipo de contenido verídico. En límite 'alto' este escáner no alertará sobre las respuestas de error al cliente o servidor.

Solución:

Asegúrese que el servidor de la aplicación/web establezca el encabezado Content-Type apropiadamente, y que esté establecido el encabezado X-Content-Type-Options en 'nosniff' para todas las páginas web. Si es posible, asegúrese que el último usuario usa un navegador web compatible con los estándares y moderno que no ejecute MIME-sniffing en absoluto, o que pueda ser controlado por el administrador de la aplicación.

Referencia:

<http://msdn.microsoft.com/en-us/library/le/gg622941%28v=vs.85%29.aspx> https://www.owasp.org/index.php/List_of_useful_HTTP_headers

Figura A6.10. Alerta Riesgo Bajo

Fuente: Elaboración Propia

No se encuentra encabezado X-Content-Type-Options Header

Descripción

El encabezado Anti-MIME-Sniffing X-Content-Type-Options no estaba configurado para 'nosniff'. Esto permite versiones antiguas de Internet Explores y Chrome ejecutar MIME-sniffing en el cuerpo de la respuesta, causando potencialmente que el cuerpo de respuesta sea interpretado y desarrollado como un tipo de contenido diferente que el tipo de contenido declarado. Estos (principios de 2014) y versiones antiguas de Firefox preferiblemente usarán el tipo de contenido declarado (si hay uno establecido), antes que ejecutar el MIME-Sniffing.

Server Leaks Information via "X-Powered-By" HTTP Response Header Field(s)

URL: <http://localhost/www/Proyecto/>

Riesgo: 🚩 Low

Confianza: Medium

Parámetro:

Ataque:

Evidencia: X-Powered-By: PHP/7.4.3

CWE ID: 200

WASC ID: 13

Origen: Pasivo (10037 - Server Leaks Information via "X-Powered-By" HTTP Response Header Field(s))

Descripción:

The web/application server is leaking information via one or more "X-Powered-By" HTTP response headers. Access to such information may facilitate attackers identifying other frameworks/components your web application is reliant upon and the vulnerabilities such components may be subject to.

Otra info:

Solución:

Ensure that your web server, application server, load balancer, etc. is configured to suppress "X-Powered-By" headers.

Referencia:

<http://blogs.msdn.com/b/varunm/archive/2013/04/23/remove-unwanted-http-response-headers.aspx>
<http://www.troyhunt.com/2012/02/shhh-dont-let-your-response-headers.html>

Figura A6.11. Alerta Riesgo Bajo

Fuente: Elaboración Propia

Server Leaks Information via "X-Powered-By" HTTP Response Header Field(s)

Descripción


El servidor web/de aplicaciones está filtrando información a través de uno o más encabezados de respuesta HTTP "X-Powered-By". El acceso a dicha información puede facilitar a los atacantes la identificación de otros marcos/componentes de los que depende su aplicación web y las vulnerabilidades a las que pueden estar sujetos dichos componentes.

Solución

Asegúrese de que el servidor web, el servidor de aplicaciones, el equilibrador de carga, etc. estén configurados para suprimir los encabezados "X-Powered-By".

Information Disclosure - Suspicious Comments

URL: <http://localhost/dashboard/javascrpts/modernizr.js>

Riesgo:  Informational

Confianza: Low

Parámetro:

Ataque:

Evidencia:

CWE ID: 200

WASC ID: 13

Origen: Pasivo (10027 - Information Disclosure - Suspicious Comments)

Descripción:

The response appears to contain suspicious comments which may help an attacker. Note: Matches made within script blocks or files are against the entire content not only comments.

Otra info:

The following comment/snippet was identified via the pattern: `\bTODO\b`
`// TODO :: make the prefixes more granular`
 The following comment/snippet was identified via the pattern: `\bFROM\b`

Solución:

Remove all comments that return information that may help an attacker and fix any underlying problems they refer to.

Referencia:

Figura A6.12. Alerta Riesgo Informativo

Fuente: Elaboración Propia

Information Disclosure - Suspicious Comments

Descripción

La respuesta parece contener comentarios sospechosos que pueden ayudar a un atacante.

Solución

Elimine todos los comentarios que devuelvan información que pueda ayudar a un atacante y solucionar cualquier problema subyacente al que se refiera.

Loosely Scoped Cookie
 URL: http://localhost/www/Proyecto/
 Riesgo: Informational
 Confianza: Low
 Parámetro:
 Ataque:
 Evidencia:
 CWE ID: 565
 WASC ID: 15
 Origen: Pasivo (90033 - Loosely Scoped Cookie)
 Descripción:
 Cookies can be scoped by domain or path. This check is only concerned with domain scope. The domain scope applied to a cookie determines which domains can access it. For example, a cookie can be scoped strictly to a subdomain e.g. www.nottrusted.com, or loosely scoped to a parent domain e.g. nottrusted.com. In the latter case, any subdomain of nottrusted.com can access the cookie. Loosely scoped cookies are common in mega-applications like google.com and live.com. Cookies set from a subdomain like app.foo.bar
 Otra info:
 The origin domain used for comparison was:
 localhost
 PHPSESSID=pn96j5p4qfl17en7msek1uvqd
 Solución:
 Always scope cookies to a FQDN (Fully Qualified Domain Name).
 Referencia:
<https://tools.ietf.org/html/rfc6265#section-4.1>
https://owasp.org/www-project-web-security-testing-guide/v41/4-Web_Application_Security_Testing/06-Session_Management_Testing/02-Testing_for_Cookies_Attributes.html
http://code.google.com/p/browsersec/wiki/Part2#Same-origin_policy_for_cookies

Figura A6.13. Alerta Riesgo Informativo

Fuente: Elaboración Propia

Loosely Scoped Cookie

Descripción

Las cookies se pueden limitar por dominio o ruta de acceso. Esta comprobación solo se refiere al ámbito de dominio. El ámbito de dominio aplicado a una cookie determina qué dominios pueden acceder a ella. Por ejemplo, una cookie puede tener un ámbito estrictamente a un subdominio, por ejemplo, www.nottrusted.com, o limitarse libremente a un dominio primario, por ejemplo, nottrusted.com. En este último caso, cualquier subdominio de nottrusted.com puede acceder a la cookie. Las cookies con un alcance flexible son comunes en megaaplicaciones como google.com y live.com. Las cookies establecidas desde un subdominio como app.foo.bar se transmiten solo a ese dominio por el navegador. Sin embargo, las cookies con ámbito a un dominio de nivel primario pueden transmitirse al padre o a cualquier subdominio del elemento primario.

Solución

Siempre ámbito las cookies a un FQDN (nombre de dominio completo).


<p>Timestamp Disclosure - Unix URL: http://localhost/www/Proyecto/ Riesgo:  Informational Confianza: Low Parámetro: Ataque: Evidencia: 16247726 CWE ID: 200 WASC ID: 13 Origen: Pasivo (10096 - Timestamp Disclosure) Descripción:</p>
<p>A timestamp was disclosed by the application/web server - Unix</p>
<p>Otra info:</p> <p>16247726, which evaluates to: 1970-07-07 19:15:26</p>
<p>Solución:</p> <p>Manually confirm that the timestamp data is not sensitive, and that the data cannot be aggregated to disclose exploitable patterns.</p>
<p>Referencia:</p> <p>http://projects.webappsec.org/w/page/13246936/Information%20Leakage</p>

Figura A6.14. Alerta Riesgo Informativo

Fuente: Elaboración Propia

Timestamp Disclosure – Unix

Descripción

Una marca de tiempo fue revelada por la aplicación/servidor web – Unix

Solución

Confirme manualmente que los datos de marca de tiempo no son confidenciales y que los datos no se pueden agregar para revelar patrones explotables.



Summary of Alerts

Risk Level	Number of Alerts
High	0
Medium	2
Low	6
Informational	3

Alert Detail

Medium (Medium)	Encabezado X-Frame-Options no establecido
Description	El encabezado X-Frame_options no está incluido en la respuesta HTTP para proteger ante ataques 'ClickJacking'.
URL	http://localhost/www/Proyecto/index.php?category=10-3&mod=search
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	http://localhost/phpmyadmin/doc/html/transformations.html
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	http://localhost/www/Proyecto/index.php?location=7&mod=search
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	http://localhost/www/Proyecto/index.php?category=1-2&mod=courses
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options
URL	http://localhost/www/Proyecto/index.php?industry=3&mod=recruiters
Method	GET
Parameter	X-Frame-Options

Figura A6.15. Reporte del Análisis

Fuente: Elaboración Propia

Medium (Medium)	Divulgación de error de aplicación
Description	Esta página contiene un mensaje de error/advertencia que podría revelar información sensible como la ubicación del archivo que produjo la excepción no controlada. Esta información puede ser usada para lanzar futuros ataques contra la aplicación web. La alerta podría ser un falso positivo si el mensaje de error es encontrado dentro de una página de documentación.
URL	http://localhost/phpmyadmin/doc/html/faq.html
Method	GET
Evidence	Internal Server Error
URL	http://localhost/phpmyadmin/doc/html/_sources/faq.txt
Method	GET
Evidence	Can't connect to local
URL	http://localhost/phpmyadmin/db_operations.php
Method	POST
Evidence	Table 'phpmyadmin.pma__navigationhiding' doesn't exist
Instances	3
Solution	Revisar el código de fuente de esta página. Implementación de páginas de error personalizadas. Considerar implementar un mecanismo para proveer una única referencia/identificación de error para el cliente (navegador) mientras insertando los detalles en el sitio del navegador y no exponiéndolos al usuario.
Reference	
CWE Id	200
WASC Id	13
Source ID	3

Figura A6.16. Reporte del Análisis

Fuente: Elaboración Propia

Low (Medium)	Server Leaks Information via "X-Powered-By" HTTP Response Header Field(s)
Description	The web/application server is leaking information via one or more "X-Powered-By" HTTP response headers. Access to such information may facilitate attackers identifying other frameworks/components your web application is reliant upon and the vulnerabilities such components may be subject to.
URL	http://localhost/phpmyadmin/server_status.php?lang=es
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_select.php?db=performance_schema&table=cond_instances
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_select.php?db=information_schema&table=TABLE_STATISTICS
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	http://localhost/phpmyadmin/db_structure.php?ajax_request=1&db=information_schema&real_row_count=true&table=INNODB_CMPMEM
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	http://localhost/www/Proyecto/index.php?category=10-1&mod=search
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_structure.php?db=prueba&table=jobs_jobs_stat
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	http://localhost/phpmyadmin/db_structure.php?ajax_request=1&db=information_schema&real_row_count=true&table=STATISTICS
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	http://localhost/phpmyadmin/url.php?url=https://github.com/phpmyadmin/phpmyadmin/commits/RELEASE_4_9_0_1
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3
URL	http://localhost/phpmyadmin/db_structure.php?ajax_request=1&db=information_schema&real_row_count=true&table=INNODB_TRX
Method	GET
Evidence	X-Powered-By: PHP/7.4.3

Figura A6.17. Reporte del Análisis

Fuente: Elaboración Propia

Low (Medium)	Absence of Anti-CSRF Tokens
Description	<p>No Anti-CSRF tokens were found in a HTML submission form.</p> <p>Una solicitud falsa entre sitios en un ataque que compromete y obliga a una víctima a enviar su solicitud HTTP a un destino objetivo sin su conocimiento o intención para poder realizar una acción como víctima. La causa oculta es la funcionalidad de la aplicación utilizando acciones de URL/formulario que pueden ser adivinados de forma repetible. La naturaleza del ataque es que CSRF explota la confianza que un sitio web proporciona a un usuario. Por el contrario, las cadenas de comandos de los sitios cruzados (XSS) explotan la confianza que un usuario proporciona en un sitio web. Al igual que XSS, los ataques CSRF no son de forma necesaria de sitios cruzados, pero hay la posibilidad de que sí pueden serlo. La falsificación de las solicitudes entre los sitios también se conoce como CSRF, XSRG, ataques con un solo clic, montaje de sesión, disputado confundido y navegación en alta mar.</p> <p>Los ataques de CSRF son muy efectivos en varias situaciones, que incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> *La víctima tiene una sesión activa en el sitio de destino. *La víctima se autoriza por medio de la autenticación HTTP en el sitio de destino. *La víctima se encuentra en la misma red local que el sitio de destino. <p>CSRF se ha utilizado especialmente para poder realizar una acción contra un sitio objetivo utilizando los privilegios de la víctima, pero se han revelado técnicas recientes para difundir información al obtener el acceso a la respuesta. El riesgo de divulgación de información aumenta de forma drástica cuando el sitio de destino se encuentra vulnerable a XSS, porque XSS se puede utilizar como una plataforma para CSRF, lo que le permite al atacante que opere desde adentro de los liles de la misma política de origen.</p>
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_change.php
Method	GET
Evidence	<form method="post" action="tbl_change.php?db=&table=&server=1&target=" class="config-form disableAjax">
URL	http://localhost/phpmyadmin/db_search.php?db=mysql
Method	GET
Evidence	<form id="db_search_form" method="post" action="db_search.php" name="db_search" class="ajax lock-page">
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_tracking.php?db=prueba&table=jobs_jobseeker_resumes
Method	GET
Evidence	<form method="post" action="tbl_tracking.php?db=prueba&table=jobs_jobseeker_resumes&server=1&target=" class="config-form disableAjax">
URL	http://localhost/phpmyadmin/sql.php?db=phpmyadmin&pos=0&table=pma__designer_settings
Method	GET
Evidence	<form method="post" action="sql.php?db=phpmyadmin&table=pma__designer_settings&server=1&target=" class="config-form disableAjax">
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_structure.php?db=prueba&table=jobs_employers
Method	GET
Evidence	<form action="tbl_structure.php" name="move_column_form" id="move_column_form">
URL	http://localhost/phpmyadmin/server_privileges.php?checkprvsdb=prueba&db=prueba
Method	GET
Evidence	<form method="post" action="server_privileges.php?db=&table=&server=1&target=&checkprvsdb=prueba" class="config-form disableAjax">

Figura A6.18. Reporte del Análisis

Fuente: Elaboración Propia

Low (Medium)	No se encuentra encabezado X-Content-Type-Options Header
Description	El encabezado Anti-MIME-Sniffing X-Content-Type-Options no estaba configurado para 'nosniff'. Esto permite versiones antiguas de Internet Explorers y Chrome ejecutar MIME-sniffing en el cuerpo de la respuesta, causando potencialmente que el cuerpo de respuesta sea interpretado y desarrollado como un tipo de contenido diferente que el tipo de contenido declarado. Estos (principios de 2014) y versiones antiguas de Firefox preferiblemente usarán el tipo de contenido declarado (si hay uno establecido), antes que ejecutar el MIME-Sniffing.
URL	http://localhost/phpmyadmin/js/vendor/jquery/jquery-ui.min.js?v=5.0.1
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	http://localhost/www/Proyecto/index.php?category=15-5&mod=search
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	http://localhost/phpmyadmin/js/vendor/tracekit.js?v=5.0.1
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	http://localhost/phpmyadmin/dochtml/require.html
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	http://localhost/www/Proyecto/index.php?page=e-Ultimos+trabajos
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	http://localhost/dashboard/docs/images/activate-use-xdebug/image1.png
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	http://localhost/dashboard/docs/images/transfer-files-ftp/image5.png
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	http://localhost/dashboard/docs/images/troubleshoot-apache/image2.png
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options
URL	http://localhost/www/Proyecto/index.php?industry=19&mod=recruiters
Method	GET
Parameter	X-Content-Type-Options

Figura A6.19. Reporte del Análisis

Fuente: Elaboración Propia

Low (Medium)	Cookie Without SameSite Attribute
Description	A cookie has been set without the SameSite attribute, which means that the cookie can be sent as a result of a 'cross-site' request. The SameSite attribute is an effective counter measure to cross-site request forgery, cross-site script inclusion, and timing attacks.
URL	http://localhost/phpmyadmin/chk_rel.php
Method	GET
Parameter	phpMyAdmin
Evidence	Set-Cookie: phpMyAdmin
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_structure.php?db=phpmyadmin&table=pma__table_info
Method	GET
Parameter	phpMyAdmin
Evidence	Set-Cookie: phpMyAdmin
URL	http://localhost/phpmyadmin/db_structure.php?add_favorite=1&ajax_request=1&db=performance_schema&favorite_table=events_waits_summary_global_by_event_name
Method	GET
Parameter	phpMyAdmin
Evidence	Set-Cookie: phpMyAdmin
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_structure.php?db=performance_schema&table=events_waits_history
Method	GET
Parameter	phpMyAdmin
Evidence	Set-Cookie: phpMyAdmin
URL	http://localhost/phpmyadmin/server_collations.php?db=server=1&table=target
Method	POST
Parameter	phpMyAdmin
Evidence	Set-Cookie: phpMyAdmin
URL	http://localhost/phpmyadmin/url.php?url=https://github.com/phpmyadmin/phpmyadmin/issues/14301
Method	GET
Parameter	phpMyAdmin
Evidence	Set-Cookie: phpMyAdmin
URL	http://localhost/phpmyadmin/db_structure.php?add_favorite=1&ajax_request=1&db=prueba&favorite_table=jobs_apply_documents
Method	GET
Parameter	phpMyAdmin
Evidence	Set-Cookie: phpMyAdmin

Figura A6.20. Reporte del Análisis

Fuente: Elaboración Propia

Low (Medium)	Inclusión de archivos de origen JavaScript Cross-Domain
Description	Las páginas incluyen uno o mas archivos encriptados de un dominio de terceros.
URL	http://localhost/www/Proyecto/index.php
Method	POST
Parameter	https://maps.google.com/maps/api/js?key=AlzaSyCYruCJM-HLZueTK1rca8l0sYtZJ0RKU
Evidence	<script type="text/javascript" src="https://maps.google.com/maps/api/js?key=AlzaSyCYruCJM-HLZueTK1rca8l0sYtZJ0RKU"></script>
URL	http://localhost/www/Proyecto/index.php?mod=browse_map
Method	GET
Parameter	https://maps.google.com/maps/api/js?key=AlzaSyCYruCJM-HLZueTK1rca8l0sYtZJ0RKU
Evidence	<script type="text/javascript" src="https://maps.google.com/maps/api/js?key=AlzaSyCYruCJM-HLZueTK1rca8l0sYtZJ0RKU"></script>
URL	http://localhost/dashboard/docs/access-phpmyadmin-remotely.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	http://localhost/dashboard/index.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	http://localhost/dashboard/docs/backup-restore-mysql.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	http://localhost/dashboard/docs/use-php-fcgi.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>
URL	http://localhost/dashboard/faq.html
Method	GET
Parameter	//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js
Evidence	<script src="//code.jquery.com/jquery-1.10.2.min.js"></script>

Figura A6.21. Reporte del Análisis

Fuente: Elaboración Propia

Low (Medium)	Cookie No HttpOnly Flag
Description	Se ha establecido una cookie sin la bandera HttpOnly, lo que significa que la cookie puede ser accedida mediante JavaScript. Si un script malicioso puede ser ejecutado en esta página entonces la cookie será accesible y podrá ser transmitida a otro sitio. Si esta es una cookie de sesión entonces el secuestro de sesión podría ser posible.
URL	http://localhost/www/Proyecto/
Method	GET
Parameter	PHPSESSID
Evidence	Set-Cookie: PHPSESSID
Instances	1
Solution	Asegúrese que la bandera HttpOnly esta establecida para todas las cookies.
Reference	http://www.owasp.org/index.php/HttpOnly
CWE id	16
WASC id	13
Source ID	3

Figura A6.22. Reporte del Análisis

Fuente: Elaboración Propia

Informational (Low)	Timestamp Disclosure - Unix
Description	A timestamp was disclosed by the application/web server - Unix
URL	http://localhost/dashboard/docs/send-mail.pdf
Method	GET
Evidence	0000067665
URL	http://localhost/dashboard/docs/auto-start-xampp.pdf
Method	GET
Evidence	0000000439
URL	http://localhost/phpmyadmin/sql.php?db=prueba&is_browse_distinct=0&session_max_rows=25&sql_query=SELECT+%2A+FROM+%60jobs_jobseeker_resumes%60++%0AORDER+BY+%60jobs_jobseeker_resumes%60.%60job_1_dates%60+ASC&sql_signature=04a9efac94d5ecb8cd6922460d724a1140d242907693366d285594923c5b8c8&table=jobs_jobseeker_resumes
Method	GET
Evidence	000000500
URL	http://localhost/phpmyadmin/sql.php?db=performance_schema&pos=0&table=events_waits_summary_by_host_by_event_name
Method	GET
Evidence	00012200
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_change.php?db=mysql&table=slow_log
Method	GET
Evidence	2147483647
URL	http://localhost/dashboard/docs/use-php-fcgi.pdf
Method	GET
Evidence	0000001152
URL	http://localhost/phpmyadmin/sql.php?db=performance_schema&pos=0&table=socket_summary_by_event_name
Method	GET
Evidence	00001900
URL	http://localhost/phpmyadmin/sql.php?db=mysql&pos=0&table=plid_slave_pos
Method	GET
Evidence	00001100
URL	http://localhost/phpmyadmin/sql.php?db=information_schema&pos=0&table=TABLE_STATISTICS
Method	GET
Evidence	974483691

Figura A6.23. Reporte del Análisis

Fuente: Elaboración Propia

Informational (Low)	Information Disclosure - Suspicious Comments
Description	The response appears to contain suspicious comments which may help an attacker. Note: Matches made within script blocks or files are against the entire content not only comments.
URL	http://localhost/phpmyadmin/sql.php?db=performance_schema&pos=0&table=events_waits_summary_by_instance
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_select.php?db=prueba&table=jobs_company_reviews
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_select.php?db=performance_schema&table=performance_timers
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/db_import.php?db=phpmyadmin
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_structure.php?db=prueba&table=jobs_apply
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_row_action.php
Method	POST
URL	http://localhost/phpmyadmin/sql.php?db=prueba&is_browse_distinct=0&session_max_rows=25&sql_query=SELECT+%2A+FROM+%60jobs_jobseeker_resumes%60++%0AORDER+BY+%60jobs_jobseeker_resumes%60.school_2_degree%60+ASC&sql_signature=5a9104e187b0336e999a64473901b34d5e11cd0c7509833e5c4ad22947d601&table=jobs_jobseeker_resumes
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/themes.php
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/db_structure.php?db=performance_schema&pos=0&sort=table&sort_order=DESC
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_recent_favorite.php?db=prueba&server=1&table=jobs_jobseeker_resumes&target
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_select.php?db=information_schema&table=SESSION_VARIABLES
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_select.php?db=information_schema&table=SYSTEM_VARIABLES
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_select.php?db=mysql&table=procs_priv
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_select.php?db=information_schema&table=INNODB_TABLESPACES_SCRUBBING
Method	GET

Figura A6.24. Reporte del Análisis

Fuente: Elaboración Propia

Informational (Low)	Loosely Scoped Cookie
Description	Cookies can be scoped by domain or path. This check is only concerned with domain scope. The domain scope applied to a cookie determines which domains can access it. For example, a cookie can be scoped strictly to a subdomain e.g. www.nottrusted.com, or loosely scoped to a parent domain e.g. nottrusted.com. In the latter case, any subdomain of nottrusted.com can access the cookie. Loosely scoped cookies are common in mega-applications like google.com and live.com. Cookies set from a subdomain like app.foo.bar are transmitted only to that domain by the browser. However, cookies scoped to a parent-level domain may be transmitted to the parent, or any subdomain of the parent.
URL	http://localhost/phpmyadmin/navigation.php?ajax_request=1&lang=es
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_select.php?db=performance_schema&table=events_statements_summary_global_by_event_name
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/db_structure.php?add_favorite=1&ajax_request=1&db=information_schema&favorite_table=COLUMN_PRIVILEGES
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_select.php?db=prueba&table=jobs_user_messages
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/server_user_groups.php
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/db_structure.php?add_favorite=1&ajax_request=1&db=information_schema&favorite_table=INNODB_FT_CONFIG
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/db_structure.php?ajax_request=1&db=information_schema&real_row_count=true&table=EVENTS
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_export.php
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/db_structure.php?add_favorite=1&ajax_request=1&db=performance_schema&favorite_table=file_summary_by_event_name
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/db_structure.php?add_favorite=1&ajax_request=1&db=phpmyadmin&favorite_table=pma__usergroups
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_structure.php?db=mysql&table=db
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/tbl_select.php?db=prueba&table=jobs_jobseekers_guests
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/sql.php?db=performance_schema&pos=0&table=events_stages_summary_global_by_event_name
Method	GET
URL	http://localhost/phpmyadmin/sql.php?db=performance_schema&pos=0&table=setup_instruments
Method	GET

Figura A6.25. Reporte del Análisis

Fuente: Elaboración Propia