# **HORIZONS**

# Especificación de requisitos de software

De Horizons para Accenture

# Índice

ntroducción	4
1.1 Propósito	4
1.2 Alcance	4
1.3 Referencias	4
Descripción General	4
2.1 Perspectiva del Producto	4
2.2 Funcionalidades Principales	4
2.3 Perfiles y Características de Usuario	5
2.4 Restricciones y Dependencias	5
Requisitos Específicos	5
3.1 Requisitos Funcionales	
3.2 Requisitos No Funcionales	
3.3 Historias de Usuario	
3.4 Conceptos	12
Mockups	1/1
4.1 Log-in	
4.2 Recuperar contraseña	
4.3 Dashboard	
4.4 Trayectoria	
4.5 Cursos	
4.6 Asignación	
4.7 Búsqueda	
4.8 Perfil	
dentificación de Historias de Usuario por Sprints	17
51 Primer Sprint	17

# Historial de revisiones

Fecha	Revisión	Descripción	Autor
21 Febrero 2025	1.0	Creación	Eugenio Elizondo
11 Marzo 2025	2.0	Revisión y actualización	Gilberto Camacho

#### Introducción

#### 1.1-Propósito

Describir de manera detallada y estructurada los requisitos del sistema de gestión de perfiles de empleados, trayectorias de carrera, cursos y certificaciones, análisis de proyectos e informes de analítica. Este SRS servirá como base para el desarrollo, la validación y la implementación de la solución.

#### 1.2-Alcance

- Creación y gestión de perfiles de empleados.
- Planeación y visualización de trayectorias de carrera.
- Registro y recomendación de cursos/certificaciones.
- Asignación inteligente de personal a proyectos.
- Generación de informes y análisis del desarrollo del talento en la organización.

#### 1.3-Referencias

Solicitud de Propuesta (RETO Tec).docx (Documento base)

#### Figma:

https://www.figma.com/design/rGWkSYN7Hk9i8aTQOzDN3n/Horizons-Accenture?node-id=0-1&p=f&t=4V1r3hUstVRCaJz6-0

#### **Descripción General**

#### 2.1-Perspectiva del Producto

Este sistema forma parte de la estrategia de gestión del talento en la organización. La solución se integrará (en un futuro) con otros sistemas de RRHH y finanzas. Se ejecutará en una máquina virtual Linux de 8GB de RAM, con uso controlado por horarios específicos de encendido/apagado.

#### 2.2-Funcionalidades Principales

- 1. Gestión de Perfiles: Creación y edición de información personal y profesional de los empleados.
- 2. Trayectorias de Carrera: Visualización de rutas de crecimiento y metas profesionales.
- 3. Gestión de Cursos/Certificaciones: Registro, recomendaciones y seguimiento de capacitaciones.
- 4. Asignación de Proyectos: Herramienta de análisis para encontrar el mejor match entre empleados y roles de proyectos.
- 5. Informes y Analítica: Generación de reportes y paneles de indicadores de talento.

#### 2.3-Perfiles y Características de Usuario

- Empleado: Acceso a su propio perfil, actualización de datos, visualización de trayectoria y recomendaciones de cursos.
- Manager: Acceso a perfiles de sus subordinados, registro de feedback, visibilidad de comentarios de desempeño, asignación de roles.
- Administrador del Sistema: Configuración global, creación de proyectos, asignaciones masivas, gestión de permisos.
- TFS: Acceso a los perfiles de empleados en la banca e infromacion de proyectos ademas de gestión de permisos para asignar staff a proyectos.

#### 2.4-Restricciones y Dependencias

- Restricción de Recursos: La solución debe operar de forma eficiente en una VM con 8GB de RAM, sujeta a periodos de inactividad programados.
- Dependencia de IA: Para las sugerencias inteligentes, se requiere un modelo que puede basarse en datos históricos de la organización.
- Compatibilidad: El sistema debe ser accesible vía navegador web; se recomienda compatibilidad con los navegadores más usados (Chrome, Firefox, Safari, Edge).

#### **Requisitos Específicos**

#### 3.1-Requisitos Funcionales

ID	Requisito		historia usuario onada
RF-1	Edición de Perfiles	1	
	Descripción El sistema permitirá la edición de un perfil por empleado con información básica (nombre, puesto, antigüedad, % de asignación en proyectos) y se podrá mantener actualizado		
	Criterio de aceptación Cada perfil debe poder editarse y ser accesible inmediatamente tras su creación		
RF-2	Historial Profesional y Feedback	2	
	Descripción Incluir registro de roles previos y actuales, así como comentarios de desempeño (visibles solo para managers).		
	Criterio de aceptación El sistema debe mostrar feedback correspondiente a proyectos específicos y filtrar solo a usuarios con rol de manager.		

RF-3	Gestión de Habilidades	3
	Descripción Empleados y/o managers podrán añadir/editar habilidades técnicas y blandas.	
	Criterio de aceptación El sistema debe reflejar inmediatamente las nuevas habilidades en el perfil del empleado.	
RF-4	Visualización de Trayectoria	4
	Descripción Permitir al empleado definir metas a corto, mediano y largo plazo.	
	Criterio de aceptación La vista de trayectoria debe ser clara y permitir filtrar por fechas o categorías de rol.	
RF-5	Metas Profesionales	5
	Descripción Mostrar la evolución del empleado (roles ocupados, proyectos pasados) y sugerir posibles rutas futuras.	
	Criterio de aceptación El sistema deberá destacar las metas activas y sugerir acciones o formaciones relacionadas.	
RF-6	Sugerencias Asistidas por IA	6
	Descripción Generar recomendaciones de carrera en función de habilidades, historial y patrones internos de la organización.	
	Criterio de aceptación Las sugerencias deben poder ser aceptadas o descartadas por el empleado/manager y TFS.	
RF-7	Registro de Cursos y Certificaciones	7
	Descripción Guardar la información de cursos y certificaciones (nombre, proveedor, fecha, vigencia, resultados).	
	Criterio de aceptación Cada curso debe asociarse a un empleado o a un grupo, y permitir consultas históricas.	

RF-8	Visualización de Trayectoria	4
	Descripción Mostrar la evolución del empleado (roles ocupados, proyectos pasados) y sugerir posibles rutas futuras.	
	Criterio de aceptación La vista de trayectoria debe ser clara y permitir filtrar por fechas o categorías de rol.	
RF-9	Recomendaciones de Capacitación	9
	Descripción Sugerir cursos relevantes según metas y brechas de habilidad identificadas.	
	Criterio de aceptación El sistema deberá notificar automáticamente al empleado de los cursos recomendados.	
RF-10	Seguimiento de Progreso y Alertas	10
	Descripción Permite ver el porcentaje de avance en un curso y enviar alertas cuando la certificación está por caducar.	
	Criterio de aceptación El sistema deberá generar notificaciones .	
RF-11	Clasificación de Empleados por Status	11
	Descripción Marcar a un empleado como "staff" o en "banca" cuando esté disponible o "asignado" en caso contrario.	
	Criterio de aceptación Los empleados con status "staff" o "banca" deben poder ser listados en tiempo real para su asignación.	
RF-12	Sugerencias de Asignación	12
	Descripción El sistema comparará las habilidades y experiencias de los empleados con los roles abiertos, sugiriendo la mejor coincidencia.	
	Criterio de aceptación Debe mostrar un "ranking" de empleados potenciales para cada rol, con la lógica de asignación transparente.	

RF-13	Identificación de Oportunidades de Desarrollo	13
	Descripción Sugerir roles que, aunque no sean 100% compatibles, ayuden a un empleado a crecer profesionalmente.	
	Criterio de aceptación El sistema debe explicar brevemente qué competencias faltan para que el empleado cumpla con el rol.	
RF-14	Analizador de Perfiles	14
	Descripción Comparar el perfil de cada empleado contra los requisitos de un proyecto y otorgar una puntuación de match.	
	Criterio de aceptación La puntuación de match debe calcularse en tiempo real e incluir las brechas de habilidades.	
RF-15	Paneles Interactivos	15
	Descripción Visualizar métricas globales (distribución de habilidades, proyectos activos, rutas de carrera, etc.).	
	Criterio de aceptación Los paneles deben ser interactivos (filtros, drill-down) y actualizados periódicamente.Deben mostrarse en forma de gráficas y/o tablas, con opciones de exportación.	
RF-16	Indicadores Clave de Talento	16
	Descripción Proveer KPIs (tiempo en un rol, niveles de satisfacción, número de promociones, etc.).	
	Criterio de aceptación Deben mostrarse en forma de gráficas y/o tablas, con opciones de exportación.	

# 3.2-Requisitos No Funcionales

ID	Requisito	ID	historia
		de	usuario
		relac	ionada

RNF-1	Plataforma y Rendimiento	17
	Descripción El sistema debe ejecutar sus funciones en una VM Linux con 8GB de RAM, encendida solo en horarios específicos.	
	Criterio de aceptación La respuesta ante una solicitud típica no debe exceder 3 segundos bajo carga normal.	
RNF-2	Seguridad y Privacidad	18
	Descripción Debe restringir el acceso a datos sensibles (feedback de desempeño) a managers o roles especiales, usar cifrado de datos sensibles y cumplir con la normativa vigente de protección de datos (p.ej. GDPR).	
	Criterio de aceptación - Encriptación y hash de contraseñas en la base de datos - Limitación de acceso a rutas de api y aplicación por medio de roles definidos	
RNF-3	Usabilidad	19
	Descripción La interfaz debe ser intuitiva, responsiva y proporcionar tutoriales básicos para usuarios finales.	
	Criterio de aceptación La interfaz debe de poder brindar visibilidad de todas las opciones diseñadas previamente junto con un funcionamiento correcto	
RNF-4	Escalabilidad	20
	Descripción La arquitectura deberá permitir aumentar recursos (base de datos, potencia de cómputo) ante un crecimiento considerable de usuarios/proyectos.	
	Criterio de aceptación La arquitectura deberá ser capaz de soportar al menos 100 usuarios simultáneamente dentro del sistema	
RNF-5	Mantenibilidad	21
	Descripción Uso de prácticas de diseño modular, documentación adecuada y	

	control de versiones para facilitar la evolución del sistema.	
	Criterio de aceptación	
	<ul> <li>Control de versiones con github</li> <li>Módulos de un solo propósito dentro del back y front end</li> <li>Documentación dentro del desarrollo del proyecto</li> </ul>	
RNF-6	Integración con Herramientas Externas	22
	Descripción Deberá ser posible integrar este sistema con plataformas de e-learning o RRHH, ya sea mediante APIs o intercambio de datos.	
	Criterio de aceptación Documentación de postman para los endpoints del api	

# 3.3-Historias de usuario

ID	Historia
1	Edición de Perfiles
	Como empleado Quiero editar mi perfil con información básica (nombre, puesto, antigüedad, % de asignación) Para mantener actualizados mis datos y asegurar que mi estado dentro de la organización sea correcto
2	Historial Profesional y Feedback
	Como manager Quiero acceder al historial profesional y a los comentarios de desempeño de cada empleado Para contar con información precisa y tomar decisiones más acertadas en la asignación y evaluación de personal
3	Gestión de Habilidades
	Como empleado o manager Quiero añadir o editar habilidades técnicas y blandas Para reflejar mi crecimiento profesional y mostrar de forma transparente mi experiencia ante posibles asignaciones
4	Visualización de Trayectoria
	Como empleado

	Quiero definir y visualizar mis metas a corto, mediano y largo plazo Para planificar mi desarrollo profesional y alinear mi crecimiento con los objetivos de la empresa
5	Metas Profesionales
	Como empleado Quiero ver la evolución de mi carrera (roles pasados y actuales) Para identificar áreas de oportunidad y evaluar posibles rutas de desarrollo dentro de la organización
6	Sugerencias Asistidas por IA
	Como empleado Quiero recibir recomendaciones de carrera basadas en inteligencia artificial Para descubrir trayectorias y acciones concretas que me ayuden a avanzar y aprovechar mi potencial
7	Registro de Cursos y Certificaciones
	Como empleado o área de formación Quiero registrar y consultar los cursos y certificaciones (nombre, proveedor, fecha, vigencia, resultados) Para llevar un historial completo de mi capacitación y conocer la vigencia de mis credenciales
9	Recomendaciones de Capacitación
	Como empleado Quiero recibir sugerencias de cursos según mis metas y brechas de habilidad Para mejorar mis competencias y avanzar en mi plan de carrera de manera informada
10	Seguimiento de Progreso y Alertas
	Como empleado Quiero ver el progreso de mis cursos y recibir alertas cuando mis certificaciones estén por caducar Para administrar oportunamente mi formación y evitar que mis credenciales expiren
11	Clasificación de Empleados por Status
	Como manager Quiero marcar a un empleado como "staff" o "banca" cuando esté disponible y "asignado" cuando participe en un proyecto Para identificar rápidamente la disponibilidad de personal y planificar la asignación de recursos
12	Asignaciones

	Como TFS, Quiero una funcionalidad en el sistema que me permita acceder a los perfiles de los empleados y la descripción de los proyectos, Para poder asignarles staff de manera eficiente.
13	Identificación de Oportunidades de Desarrollo
	Como empleado, quiero recibir sugerencias de roles que, aunque no sean 100% compatibles con mi perfil actual, me ayuden a crecer profesionalmente, para identificar oportunidades de desarrollo y conocer qué competencias necesito mejorar.
14	Analizador de Perfiles
	Como manager Quiero comparar el perfil de cada empleado contra los requisitos de un proyecto y obtener un puntaje de compatibilidad Para realizar asignaciones basadas en datos y aprovechar eficazmente las capacidades de cada persona
15	Paneles Interactivos
	Como responsable de talento Quiero visualizar métricas globales (habilidades, proyectos activos, rutas de carrera) en paneles interactivos Para tomar decisiones estratégicas basadas en información actualizada y segmentada
16	Indicadores Clave de Talento
	Como responsable de talento Quiero ver KPIs como tiempo en un rol, número de promociones y niveles de satisfacción Para medir la salud del talento en la organización y orientar planes de sucesión de manera efectiva
17	Plataforma y Rendimiento
	Como usuario del sistema Quiero que la plataforma responda en menos de 3 segundos Para disfrutar de una experiencia fluida, evitando demoras innecesarias
18	Seguridad y Privacidad
	Como administrador Quiero garantizar que los datos sensibles estén cifrados y el acceso restringido por roles Para cumplir normativas de protección de datos y salvaguardar información confidencial

19	Usabilidad
	Como usuario Quiero contar con una interfaz intuitiva, responsiva y con tutoriales básicos Para poder navegar y usar las funcionalidades sin barreras técnicas, mejorando la adopción
20	Escalabilidad
	Como responsable de TI Quiero que el sistema permita escalar recursos (cómputo, base de datos) de manera flexible Para mantener un servicio estable aunque la cantidad de usuarios y proyectos crezca significativamente
21	Mantenibilidad
	Como desarrollador Quiero trabajar con un sistema modular, documentado y con control de versiones Para poder incorporar nuevas funcionalidades y resolver incidencias sin complicaciones
22	Integración con Herramientas Externas
	Como responsable de integración Quiero que la plataforma ofrezca APIs y métodos para intercambio de datos con e-learning o RRHH Para conectar sistemas y centralizar la información de los empleados y su formación

# 3.4-Conceptos

- TFS: Talent fulfillment specialist
- Staff: Empleados en la banca que desarrollan sus habilidades mientras no están activos en proyectos.

# Mockup 4.1-Log in



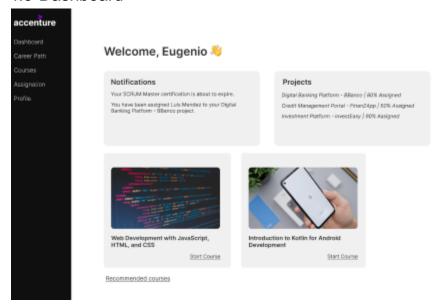


# 4.2-Recuperar contraseña

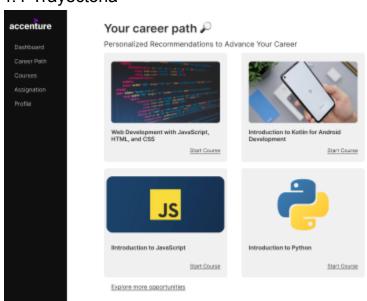




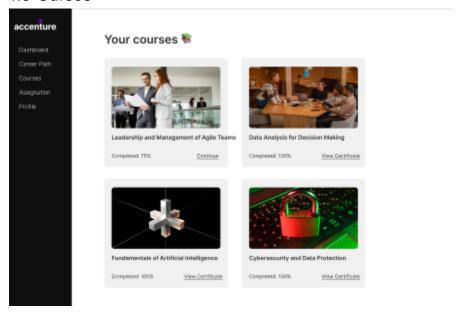
#### 4.3-Dashboard



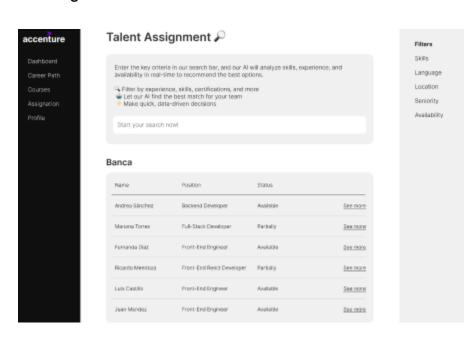
# 4.4-Trayectoria



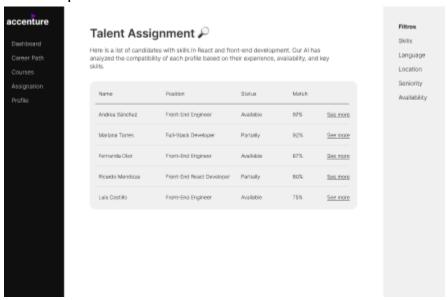
#### 4.5-Cursos



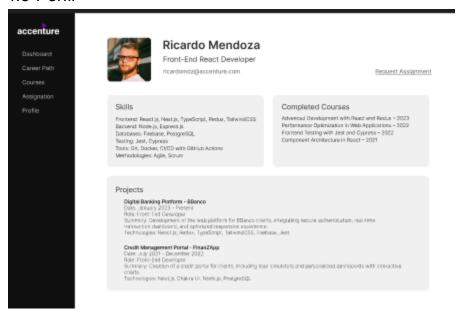
# 4.6-Asignación



#### 4.7-Búsqueda



#### 4.8-Perfil



### Identificación de historias de usuario del por sprints

- 5.1- Primer sprint (4/03/2025)
  - Metas Profesionales(ID\_5)
  - Recomendaciones de Capacitación(ID 9)
  - Asignaciones(ID\_12)