

HORIZONS

Especificación de requisitos de software

De Horizons para Accenture

Índice

Introducción	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	5
3.2 Requisitos No Funcionales	8
3.3 Historias de Usuario	9
3.4 Conceptos	12
Mockups	14
4.1 Log-in	14
4.2 Recuperar contraseña	14
4.3 Dashboard	15
4.4 Trayectoria	15
4.5 Cursos	16
4.6 Asignación	16
4.7 Búsqueda	17
4.8 Perfil	17
Identificación de Historias de Usuario por Sprints	17
5.1 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 información de proyectos además 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	ID historia de usuario relacionada
RF-1	Edición de Perfiles 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	1
RF-2	Historial Profesional y Feedback 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.	2

RF-3	Gestión de Habilidades 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.	3
RF-4	Visualización de Trayectoria 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.	4
RF-5	Metas Profesionales 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.	5
RF-6	Sugerencias Asistidas por IA 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.	6
RF-7	Registro de Cursos y Certificaciones 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.	7

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

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

3.2-Requisitos No Funcionales

ID	Requisito	ID	historia de usuario relacionada
----	-----------	----	---------------------------------

RNF-1	Plataforma y Rendimiento 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.	17
RNF-2	Seguridad y Privacidad 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 <ul style="list-style-type: none"> - Encriptación y hash de contraseñas en la base de datos - Limitación de acceso a rutas de api y aplicación por medio de roles definidos 	18
RNF-3	Usabilidad 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	19
RNF-4	Escalabilidad 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	20
RNF-5	Mantenibilidad Descripción Uso de prácticas de diseño modular, documentación adecuada y	21

	<p>control de versiones para facilitar la evolución del sistema.</p> <p>Criterio de aceptación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Control de versiones con github - Módulos de un solo propósito dentro del back y front end - Documentación dentro del desarrollo del proyecto 	
RNF-6	<p>Integración con Herramientas Externas</p> <p>Descripción</p> <p>Deberá ser posible integrar este sistema con plataformas de e-learning o RRHH, ya sea mediante APIs o intercambio de datos.</p> <p>Criterio de aceptación</p> <p>Documentación de postman para los endpoints del api</p>	22

3.3-Historias de usuario

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

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

	<p>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.</p>
13	<p>Identificación de Oportunidades de Desarrollo</p> <p>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.</p>
14	<p>Analizador de Perfiles</p> <p>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</p>
15	<p>Paneles Interactivos</p> <p>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</p>
16	<p>Indicadores Clave de Talento</p> <p>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</p>
17	<p>Plataforma y Rendimiento</p> <p>Como usuario del sistema Quiero que la plataforma responda en menos de 3 segundos Para disfrutar de una experiencia fluida, evitando demoras innecesarias</p>
18	<p>Seguridad y Privacidad</p> <p>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</p>

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



Mail

Password

Log in

[Recover password](#)



4.2-Recuperar contraseña



Mail

Recover password

[Log in](#)



4.3-Dashboard

accenture

Dashboard

Career Path

Courses

Assignment

Profile


Welcome, Eugenio 🙌

Notifications

Your SCRM Master certification is about to expire.
You have been assigned Luis Mendez to your Digital Banking Platform - BBanco project.


Projects

Digital Banking Platform - BBanco / 80% Assigned
Credit Management Portal - FinancApp / 50% Assigned
Investment Platform - InvestEasy / 90% Assigned



Web Development with JavaScript, HTML, and CSS

Start Course



Introduction to Kotlin for Android Development

Start Course

[Recommended courses](#)

4.4-Trayectoria

accenture

Dashboard

Career Path


Courses

Assignment

Profile


Your career path 🔍

Personalized Recommendations to Advance Your Career




Web Development with JavaScript, HTML, and CSS

Start Course




Introduction to Kotlin for Android Development

Start Course



Introduction to JavaScript

Start Course



Introduction to Python

Start Course

[Explore more opportunities](#)


15

4.5-Cursos

accenture


[Dashboard](#)
[Career Path](#)
[Courses](#)
[Assignment](#)
[Profile](#)

Your courses




Leadership and Management of Agile Teams

Completed: 75% [Continue](#)




Data Analysis for Decision Making

Completed: 100% [View Certificate](#)



Fundamentals of Artificial Intelligence

Completed: 100% [View Certificate](#)



Cybersecurity and Data Protection

Completed: 100% [View Certificate](#)

4.6-Asignación

accenture

[Dashboard](#)
[Career Path](#)
[Courses](#)
[Assignment](#)
[Profile](#)

Talent Assignment

Enter the key criteria in our search bar, and our AI will analyze skills, experience, and availability in real-time to recommend the best options.

[Filter by experience, skills, certifications, and more](#)
[Let our AI find the best match for your team](#)
[Make quick, data-driven decisions](#)

Start your search now!


Banca

Name	Position	Status	
Andrea Sánchez	Backend Developer	Available	See more
Martina Torres	Full-Stack Developer	Partially	See more
Fernanda Diaz	Front-End Engineer	Available	See more
Ricardo Mendez	Front-End React Developer	Partially	See more
Luis Castillo	Front-End Engineer	Available	See more
Juan Mendez	Front-End Engineer	Available	See more

Filters

[Skills](#)
[Language](#)
[Location](#)
[Seniority](#)
[Availability](#)

4.7-Búsqueda



- Dashboard
- Career Path
- Courses
- Assignment
- Profile

Talent Assignment


Here is a list of candidates with skills in React and front-end development. Our AI has analyzed the compatibility of each profile based on their experience, availability, and key skills.

Name	Position	Status	Match	
Andrés Sánchez	Front-End Engineer	Available	89%	See more
Mariona Torres	Full-Stack Developer	Partially	82%	See more
Fernando Díaz	Front-End Engineer	Available	87%	See more
Ricardo Mendoza	Front-End React Developer	Partially	80%	See more
Luis Costillo	Front-End Engineer	Available	75%	See more


Filters

- Skills
- Language
- Location
- Seniority
- Availability

4.8-Perfil



- Dashboard
- Career Path
- Courses
- Assignment
- Profile



Ricardo Mendoza

Front-End React Developer

ricardomdz@accenture.com

[Request Assignment](#)

Skills

Frontend: React.js, Next.js, TypeScript, Redux, TailwindCSS
Backend: Node.js, Express.js
Databases: Firebase, PostgreSQL
Testing: Jest, Cypress
Tools: Git, Docker, CI/CD with GitHub Actions
Methodologies: Agile, Scrum

Completed Courses

Advanced Development with React and Redux - 2023
Performance Optimization in Web Applications - 2022
Frontend Testing with Jest and Cypress - 2022
Component Architecture in React - 2021

Projects

Digital Banking Platform - BBanco

Date: January 2023 - Present
Role: Front-End Developer
Summary: Development of the web platform for BBanco clients, integrating secure authentication, real-time transaction dashboard, and optimized responsive experience.
Technologies: React.js, Redux, TypeScript, TailwindCSS, Firebase, Jest

Credit Management Portal - FinanzApp

Date: July 2021 - December 2022
Role: Front-End Developer
Summary: Creation of a credit portal for clients, including loan simulators and personalized dashboards with interactive charts.
Technologies: Next.js, Chakra UI, Node.js, PostgreSQL

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)