



ADMINISTRACIÓN DE BASES DE DATOS

M.T.I MARCO ANTONIO RAMÍREZ HERNÁNDEZ

RECURSOS HUMANOS – XIC GYM

Jesus Alejandro Cabrera García 200472

Iram Daniel Zúñiga Agustín 200298

Carlos Eduardo Varela Barrios 190654

Universidad Tecnológica de Xicotepec de Juárez
Tecnologías de la Información Ingeniería en Desarrollo y
Gestión de Software
8 'B'
Enero - Abril

Índice

| | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| REQUERIMIENTOS FUNCIONALES | 3 |
| REQUERIMIENTOS NO FUNCIONALES | 4 |
| REGLAS DE NEGOCIO..... | 5 |
| CONCLUSIONES INDIVIDUALES | ¡Error! Marcador no definido. |

REQUERIMIENTOS FUNCIONALES

1. **Publicación de vacantes:** El sistema debe permitir la creación y publicación de vacantes.
2. **Publicación de detalles:** como la descripción del puesto, habilidades requeridas, nivel de experiencia.
3. **Evaluación de rendimiento:** El sistema debe permitir la creación y gestión de evaluaciones de rendimiento personalizadas para cada empleado, basadas en sus roles y responsabilidades.
4. **Objetivos y metas:** Debe permitir la definición de objetivos y metas individuales y de equipo, y hacer un seguimiento del progreso hacia su cumplimiento.
5. **Evaluación de rendimiento:** El sistema debe permitir la creación y gestión de evaluaciones de rendimiento personalizadas para cada empleado, basadas en sus roles y responsabilidades.
6. **Objetivos y metas:** Debe permitir la definición de objetivos y metas individuales y de equipo, y hacer un seguimiento del progreso hacia su cumplimiento.
7. **Historial de rendimiento:** Debe mantener un historial de rendimiento de cada empleado, incluyendo evaluaciones pasadas, comentarios recibidos, y logros alcanzados.
8. **Identificación del empleado:** El sistema debe ser capaz de mostrar el ID del empleado al que se le otorgará la compensación o beneficio. Esto asegura que cada transacción de compensación se asocie correctamente con el empleado correspondiente.
9. **Historial de compensaciones:** El sistema debe ser capaz de mostrar un historial detallado de todas las compensaciones y beneficios que se han otorgado a un empleado específico, identificado por su ID.
10. **Cálculo de bonos:** El sistema debe permitir el cálculo de bonos basado en el rendimiento del empleado, y debe mostrar claramente el ID del empleado al que se le otorgará el bono.
11. **Visualización de perfiles de empleados:** El sistema debe permitir la visualización de perfiles completos de empleados, incluyendo información personal, experiencia laboral, habilidades, formación, etc.
12. **Agregar empleados:** El sistema debe permitir la adición de nuevos empleados al sistema. Esto incluye la entrada de toda la información relevante del empleado.
13. **Eliminar empleados:** El sistema debe permitir la eliminación de empleados del sistema. Esto debe hacerse de manera segura y eficiente, asegurando que toda la información del empleado se elimine correctamente.
14. **Editar información del empleado:** El sistema debe permitir la edición de la información de los empleados existentes. Esto puede incluir cambios en la información
15. **Información de contacto:** Debe permitir la visualización de la información de contacto del empleado, como el correo electrónico, el número de teléfono, la dirección, etc.

REQUERIMIENTOS NO FUNCIONALES

1. Disponibilidad: El sistema debe estar disponible 24/7 para permitir la creación y publicación de vacantes en cualquier momento.
2. Seguridad: Los detalles de las vacantes y la información personal de los candidatos deben estar protegidos contra el acceso no autorizado.
3. Rendimiento: El sistema debe ser capaz de manejar un gran número de evaluaciones de rendimiento simultáneamente sin degradar su rendimiento.
4. Usabilidad: El sistema debe ser fácil de usar para permitir a los empleados y supervisores definir y hacer un seguimiento de los objetivos y metas de manera eficiente.
5. Interoperabilidad: El sistema debe ser capaz de integrarse con otros sistemas de recursos humanos para mantener un historial de rendimiento y compensación.
6. Escalabilidad: El sistema debe ser capaz de manejar un creciente número de empleados y transacciones de compensación a medida que la empresa crece.
7. Fiabilidad: El sistema debe ser confiable y preciso al calcular los bonos basados en el rendimiento del empleado.
8. Accesibilidad: Los perfiles de los empleados deben ser fácilmente accesibles y legibles.
9. Mantenibilidad: El sistema debe ser fácil de mantener y actualizar para permitir la adición de nuevos empleados y la eliminación de empleados existentes.
10. Privacidad: La información de contacto del empleado debe ser manejada de acuerdo con las leyes de privacidad y solo debe ser accesible para los usuarios autorizados.

REGLAS DE NEGOCIO

1. Reclutamiento y selección: Solo los usuarios con permisos de administrador pueden publicar nuevas vacantes.
2. Reclutamiento y selección: Los candidatos deben proporcionar toda la información requerida en el formulario de solicitud para ser considerados para una vacante.
3. Gestión de rendimiento: Las evaluaciones de rendimiento deben ser completadas por el supervisor directo del empleado y revisadas por el departamento de recursos humanos.
4. Gestión de rendimiento: Los empleados deben recibir una copia de su evaluación de rendimiento y tener la oportunidad de discutirla con su supervisor.
5. Compensación y beneficios: Los aumentos salariales deben estar basados en el rendimiento del empleado y deben ser aprobados por el departamento de recursos humanos.
6. Compensación y beneficios: Los bonos deben ser calculados en base a una fórmula predefinida que tenga en cuenta el rendimiento del empleado y los resultados de la empresa.
7. Reclutamiento y selección: Los candidatos deben pasar por un proceso de verificación de antecedentes antes de ser contratados.
8. Gestión de rendimiento: Los objetivos y metas deben ser establecidos en colaboración entre el empleado y su supervisor.
9. Compensación y beneficios: Los beneficios deben ser distribuidos de manera equitativa entre todos los empleados, independientemente de su nivel de rendimiento.
10. Gestión de rendimiento: Los empleados deben tener la oportunidad de proporcionar feedback sobre su supervisor como parte del proceso de evaluación de rendimiento.
11. Reclutamiento y selección: Los candidatos deben completar una prueba de habilidades o conocimientos relevantes para el puesto.
12. Gestión de rendimiento: Los empleados deben recibir retroalimentación constructiva regularmente, no solo durante las evaluaciones de rendimiento.
13. Compensación y beneficios: Los cambios en la compensación de un empleado deben ser comunicados de manera oportuna y clara.
14. Reclutamiento y selección: Los candidatos rechazados deben ser notificados de manera respetuosa y oportuna.
15. Gestión de rendimiento: Los empleados deben tener acceso a recursos de desarrollo profesional para mejorar su rendimiento.
16. Compensación y beneficios: Los empleados deben tener la opción de personalizar su paquete de beneficios según sus necesidades individuales.
17. Reclutamiento y selección: Los candidatos internos deben ser considerados para las vacantes antes de buscar candidatos externos.
18. Gestión de rendimiento: Los empleados deben ser reconocidos y recompensados por su rendimiento excepcional.
19. Compensación y beneficios: Los empleados deben tener la oportunidad de discutir su compensación con su supervisor o con el departamento de recursos humanos.
20. Reclutamiento y selección: El sistema debe permitir la programación de entrevistas con los candidatos de manera eficiente.