|  |
| --- |
| Close-up image showing the leaf-sides of two oversized books side-by-side on a bookshelf, with additional books in soft focus background |
| Requerimientos del negocio  [Document subtitle] |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | Oscar, Maybel y Tomas Navarro | [Date] | Ingeniería al software II | |

Descripción del negocio

En esta sección se detalla todo lo referente a los actuales requerimientos de negocio con el fin de identificar, diseñar, y proporcionar una solución integral al caso de negocio requerido. Por lo que responderemos a preguntas como *¿Qué problema se quiere resolver?* De manera tal que se pueda proporcionar una idea clara de caso de negocio.

Actualmente la empresa cuenta con más de 750 empleados, más de 50 productos diferentes que requieren soporte alrededor de unos 30 encargados de negocio, a los que continuaremos llamando “Manager(s)”, ahora bien, cada manager puede tener a cargo un aproximado de 25 ingenieros y estos ingenieros a su vez pueden estar divididos en Ingenieros L1, ingenieros L2 o Ingenieros L3.

El ingeniero va a ser calificado dependiendo del nivel que tenga de maneras diferentes por lo que para un Manager es engorroso calificar con tablas de calificación diferente a cada ingeniero. Adicionalmente, no todos los managers utilizan las mismas métricas para medir a sus ingenieros por lo que se pretende estandarizar la utilización de un mismo sistema de calificación de manera que las métricas y los bonos compensatorios por desempeño logren sean equitativos para toda la compañía.

Descripción del proceso actual

La problemática principal del proceso de calificación de desempeño principalmente es que se debe extraer un reporte mensual de un repositorio de datos que es externo a la red interna de la compañía. Este repositorio puede ser importado en Excel o bien puede ser consumido por medio de un BussinesObjects.

Una vez esta información es extraída del repositorio se debe pasar a una calculadora en otro documento de Excel que brinda una calificación basada en las métricas obtenidas por cada ingeniero tomando en cuenta si es un L1, L2 o L3 los rubros de calificación serán diferentes.

Luego de eso, se procede a realizar una calificación de los aspectos no calificativos como: Cooperación, relaciones interpersonales, responsabilidad y la calidad de trabajo, participación y compromiso y creatividad/iniciativa. Para realizar esta calificación el Manager debe entrevistar o bien pedir una retroalimentación vía correo electrónico a diferentes compañeros en cada uno de los temas antes mencionados de manera que la calificación sea lo más objetiva posible y no quede única y exclusivamente a discreción del manager.

Finalmente se debe calificar si el ingeniero participa en algunos proyectos adicionales como “Side by side” reviews, entrenamientos al personal, mentor/coaching, y documentación de los entrenamientos en el sistema de aprendizaje de la compañía llamado Learning Management System (LMS).

Estas revisiones de desempeño se realizan una vez al mes y al cumplir 3 meses se califica una nota final. Ahora bien, basándose en esa nota cada ingeniero gozará de N cantidad de días de trabajo desde la casa basándose en el siguiente sistema de puntos:

* Inferior a 80 pts se considera bajo desempeño, no cuenta con días de WFH.
* De 80 pts a 90 pts se le otorgara 2 días de WFH al mes durante el siguiente trimestre
* De 90 pts a 100 pts se le otorgara 3 días de WFH al mes durante el siguiente trimestre
* De 100 pts en adelante tendrá 4 días de WFH al mes durante el siguiente trimestre y será considerado(a) con excelente desempeño.

La información de su resultado es confidencial y no debe de compartirse ni divulgarse con otros miembros del equipo.

Como nota adicional, los proyectos adicionales son realizados por algunos ingenieros, no todos. Por ejemplo:

* Los Side by Side reviews son realizados únicamente por los L2
* Entrenamientos, mentoring/coaching y documentación en el LMS son realizados por las personas designadas y certificadas por la empresa para realizar estas tareas.

Objetivos clave del negocio

Calcular los resultados de los rúburos de métricas de desempeño automáticamente sin tener que usar la calculadora provista por el cliente

Agilizar el proceso de entrega de las calificaciones a cada ingeniero por medio de una notificación de email.

Que permita enviar un “Survey” o invite para que califique a cada ingeniero de manera objetiva. (algo como de marque con x) como: copera? Es educado? Es social? Etc.