

# SISTEMA DE REMUNERACIONES

En el siguiente informe, se recopilan los requerimientos internos de la empresa Cemoy LTDA. En base a eso, se intenta comprender las necesidades y expresar gráficamente las funciones del sistema solicitado.

Integrantes: Mario Hidalgo García  
Edith Gonzales Vega  
Enzo Díaz Chilcumpa

Fecha: 07 de Mayo del 2013

INFORME DE  
REQUERIMIENTOS

## Tabla de contenido

<b>PORTADA.....</b>	<b>1</b>
<b>TABLA DE CONTENIDOS.....</b>	<b>2</b>
<b>CAPITULO 1 - RESUMEN.....</b>	<b>4</b>
<b>CAPITULO 2 - INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>CAPITULO 3 - OBJETIVOS .....</b>	<b>4</b>
Objetivos generales.....	5
Objetivos específicos.....	5
<b>CAPITULO 4 – FALENCIAS DEL SISTEMA ACTUAL .....</b>	<b>5</b>
<b>CAPITULO 5 –REQUERIMIENTOS .....</b>	<b>6</b>
Funcionales.....	6-7
No Funcionales .....	8
<b>CAPITULO 6 - STAKEHOLDER .....</b>	<b>9</b>
Interactuadores .....	9
Indirectos.....	9
Dominio .....	9
<b>CAPITULO 7 – DIAGRAMAS DE FLUJOS DE DATOS.....</b>	<b>10</b>
Diagrama de contexto .....	10
Diagrama 1.....	11
Diagrama 2, Subproceso 1 .....	12
Diagrama 2, Subproceso 2 .....	13
<b>CAPITULO 8 – CUADRO DE DATOS.....</b>	<b>14</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>15</b>
<b>DOCUMENTOS ADJUNTOS .....</b>	<b>16-17-18</b>

El Texto e Imagen original de este contenido  
pertenecen a <http://www.apoyoti.com>



**APOYOTI**  
TECNOLOGIA DE LA INFORMACION



## **CAPITULO 1 – RESUMEN**

Para recopilar los requerimientos, se realizó una entrevista a la Jefa de remuneraciones Celia Moyano de la empresa Cemoy LTDA, con el fin de comprender el funcionamiento actual del equipo de Recursos Humanos (R.R.H.H) y los problemas con el actual sistema de remuneraciones.

Teniendo en cuenta los datos recopilados en la entrevista y un Focus Group del equipo de R.R.H.H., se tiene presente generar un sistema de remuneraciones, según las especificaciones y requerimientos de la empresa.

Cmoy Ltda. Es una empresa líder en supermercados, con más de 300 trabajadores repartido en sucursales de la zona de Antofagasta norte, con planes de expansión al resto del territorio nacional y extranjero.

## **CAPITULO 2 – INTRODUCCIÓN**

En el presente informe analiza los requerimientos del cliente con respecto a la solicitud de implementación para un sistema de remuneraciones, Se presentan los requerimientos funcionales y no funcionales, se desarrolla un Diagrama de flujos de contexto y sus sub niveles, de tal forma obtener una visión más clara de lo que necesita la empresa.

## **CAPITULO 3 – OBJETIVOS.**

El objetivo del informe es llegar a un conocimiento integral del sistema de remuneraciones en la empresa y por medio de descomposición en diagramas de flujos entender el funcionamiento deseado que requiere el sistema.

### 3.1. Objetivos Generales:

Propiciar un sistema de remuneraciones capaz de cumplir con los requerimientos y restricciones del cliente para poder cubrir las falencias que tiene el sistema actual.

### 3.2. Objetivos Específicos:

Mejorar e innovar servicios y condiciones favorables permanentemente en las áreas de remuneraciones.

- ✚ Poder entregar liquidaciones vía web a los trabajadores.
- ✚ Entrega de Informes con sueldos y costos por departamentos.
- ✚ Declarar automáticamente las leyes sociales en Previred.
- ✚ Agilidad en el proceso de generar liquidaciones para una gran cantidad de trabajadores.

## CAPITULO 4 – FALENCIAS EN EL SISTEMA ACTUAL

El sistema actual está desarrollado en Excel, por lo cual el ingreso de información es lenta y no acertada, además el equipo de remuneraciones, el cual consta de 4 personas, no es capaz de generar liquidaciones de manera óptima para la cantidad actual de trabajadores en la empresa y RRHH no está del todo capacitado para trabajar en Excel.

Otra falencia del sistema actual, es que no es capaz de generar informes por departamento así como no es capaz de generar un centro de costo y un libro de remuneraciones. No entrega información sobre las gestiones realizadas y no hay seguridad respecto a ingresar, actualizar y/o eliminar información sobre las liquidaciones generadas.

El sistema no es capaz de controlar los finiquitos, el estado de declaración en leyes sociales de los trabajadores ni emitir informes.

## CAPITULO 5 – REQUERIMIENTOS

Con los datos reunidos durante la entrevista y los requerimientos solicitados directamente por el cliente, se logró deducir lo siguiente.

REQUERIMIENTOS	TIPO REQ.	PROCESO
El sistema debe declarar mensualmente las leyes sociales de los trabajadores en Previred el día 05 de cada mes, si ese día no es hábil, lo realizara día siguiente hábil.	Funcional	2.0
Los trabajadores, podrán revisar sus descuentos, haberes, y líquido a pago por medio de la página de la empresa con su correspondiente usuario y contraseña.	Funcional	3.0
El sistema debe generar una liquidación con el siguiente formato; Logo en la parte superior central del documento, los tipos de letras utilizadas en la liquidación serán arial del 10 para los párrafos y arial del 14 en negritas para los títulos. Además indicara los datos de la empresa y del trabajador, con su sueldo acordado, total descuentos, total haberes.	Funcional	2.0
El Generador de liquidaciones, solo funciona bajo intranet de la empresa, no permitiendo ingresar, actualizar o eliminar información desde fuera de ella.	Funcional	2.0
Los días 05 de cada mes, el sistema cerrara el ingreso a nuevas liquidaciones para el mes anterior, quedando a disposición del departamento de recursos humanos la impresión de las liquidaciones. En caso de requerir cualquier modificación luego de esa fecha, deberá constar con una autorización del jefe de remuneraciones.	Funcional	2.0
Los informes solicitados, según lo requiera el caso, contendrán el informe de gastos de sueldo por departamento, leyes sociales, total haberes y total descuentos por día trabajado, bonos y aguinaldos.	Funcional	4.0

El sistema podrá archivar y respaldar liquidaciones de manera manual entregando un aviso previo al departamento de remuneraciones vía correo electrónico. Al momento de alcanzar los 4000 registros de almacenamiento. Para archivar solicitara la clave del jefe de área antes de ejecutar el proceso.	Funcional	3.0
El sistema por medio de una VPN se comunicara con otras sucursales manteniendo una sola base de datos en común de los trabajadores, pero filtrando la información por sucursal.	Funcional	3.0
Solo el Jefe de remuneraciones, podrá eliminar las liquidaciones emitidas.	Funcional	2.0
El sistema, tiene una capacidad hasta para 5000 trabajadores y 150.000 liquidaciones almacenadas.	Funcional	3.0
El plazo para modificar una liquidación luego de ser emitida, será de 24 horas corridas.	Funcional	2.0
A medida que el jefe de remuneraciones, gerencia o contabilidad solicite un informe, este será exportado a Excel 2010 y enviado por medio de un correo electrónico. Este correo ira con copia al jefe de remuneraciones.	Funcional	4.0
Conexión vía internet con una velocidad reciproca de 10mb.	No funcional	3.0
Interoperabilidad con Previred.	No funcional	2.0
Implementación: Computador, Sistema Excel, Impresora.	No funcional	4.0 – 2.0 – 1.0
Seguridad y Privacidad, los datos deben estar encriptados. Y los usuarios deben poseer una login, password y grupo para acceder solo a lugares autorizados, según su nivel de usuario.	No funcional	2.0 – 3.0

En caso de error de sistema, el equipo será capaz de reponerse y recuperar la información en un plazo de 5 minutos, además en caso de error impresión, podrá retornarse el trabajo desde la cola de impresión generada. El sistema generara un archivo de autoguardado automático cada 5 minutos mientras se esté trabajando en él.	No funcional	Todos
Se utilizara ASP y una base de datos SQLServer, para mantener el sistema en línea.	No funcional	3.0
Se requiere un equipo de Hardware de 8 núcleos, un disco duro de 1 TB (Ampliable), 8 GB en memoria Ram y las licencias de Windows servers 2012, además constar con una sala acondicionada para mantener el servidor en condiciones óptimas.	No funcional	Todos
El sistema debe entregarse a fines de mayo o principio de junio.	No funcional	Todos



## **CAPITULO 6 - STAKEHOLDERS**

En este capítulo se identifican los Stakeholders del sistema.

### **6.1. Interactuadores:**

1. Celia Moyano: interactuador, mantiene el sistema, administra y autoriza procesos que requieren de un nivel más el elevado de permisos. Como por ejemplo poder modificar liquidaciones fuera de plazo o eliminar objetos de la base de datos.
2. Departamento de Recursos Humanos: contienen la información necesaria para generar liquidaciones, trabajan directamente con el sistema generando contratos, finiquitos.
3. Trabajadores: Tienen acceso al sistema, de tal manera que pueden visualizar sus liquidaciones de sueldo de cualquier periodo en el que hayan trabajado.

### **6.2. Indirectos:**

1. Previred: contiene información sobre indicadores previsionales, estado de declaraciones y gestiona las leyes sociales de los trabajadores.
2. Contabilidad: Recibe informes de la empresa sobre gastos mensuales de sueldo por departamento.
3. Gerencia: requiere y recibe informes generales de los trabajadores de la empresa.

### **6.3. Dominio:**

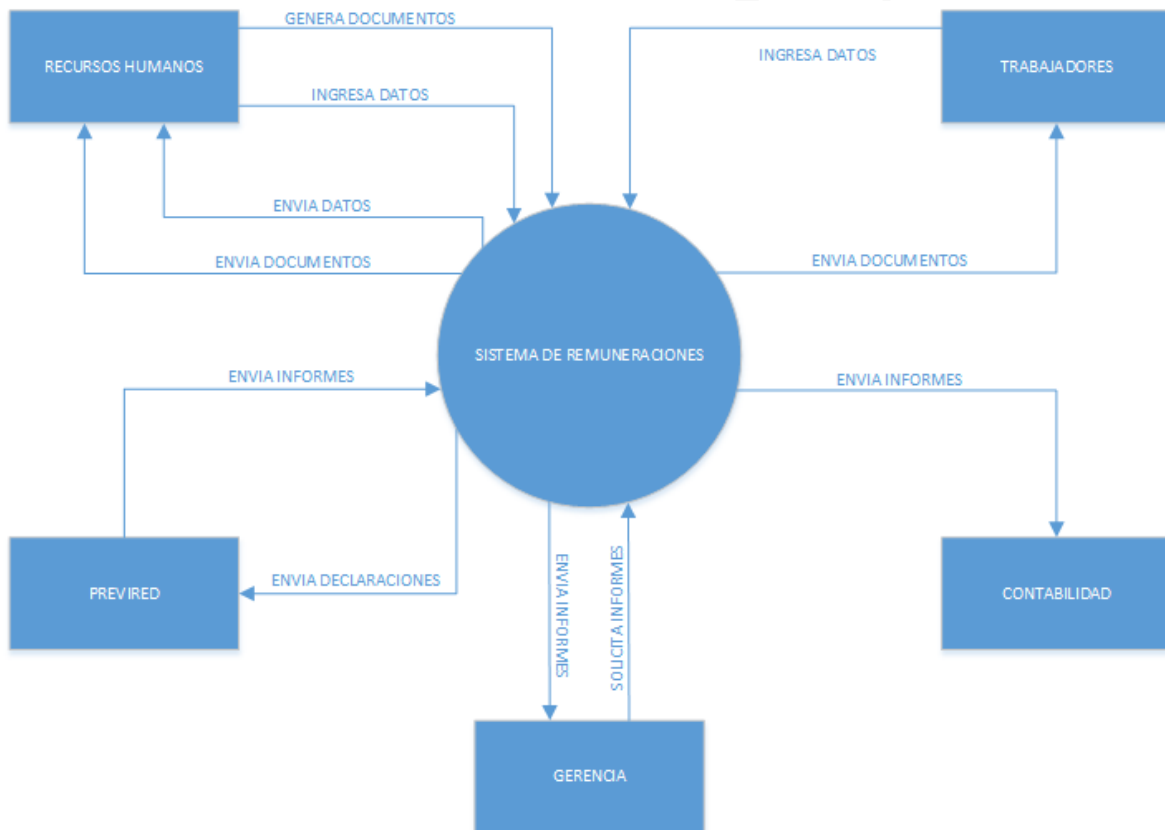
1. Empresa VeM S.A.: Genera el sistema de remuneraciones requerido por la empresa Cmoy Ltda. teniendo el dominio de satisfacer nuevas actualizaciones para su sistema.
2. Mantenimiento y soporte TI Cmoy Ltda.: en caso de cualquier error analizan, reparan, mantienen el sistema.

## CAPITULO 7 – DIAGRAMAS DE FLUJOS DE DATOS

### 7.1. Diagrama de contexto:

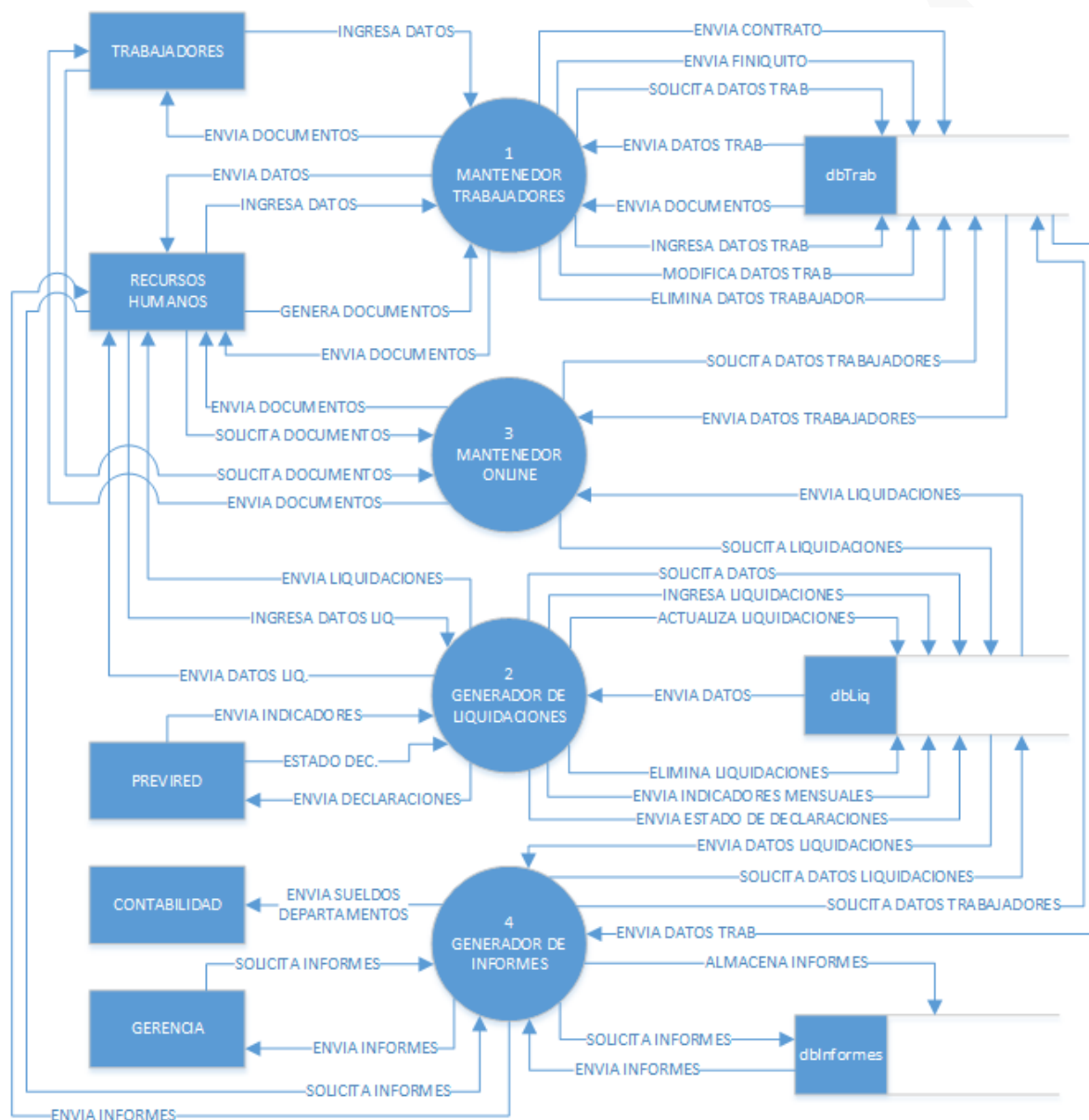
La empresa Cemoy Ltda, solicita el desarrollo de un sistema capaz de generar liquidaciones en forma expedita para una gran cantidad de trabajadores en diversas sucursales y además se debe poder consultar liquidaciones en línea.

En el siguiente diagrama de contexto, se puede observar con que entidades externas se comunica el sistema y cuáles son sus actividades principales.



## 7.2. Diagrama de 1:

El diagrama cero, le permite visualizar como las entidades externas y los datos son procesados en el sistema de remuneraciones.



### 7.3. Diagrama 2, Subproceso 1:

El siguiente diagrama muestra la información procesada por el proceso 1 del diagrama 1, el cual se descompone en dos sub procesos; 1.1 Mantenedor de Trabajadores y 1.2 Generador de documentos.

Ambos Sub procesos, se comunican con la base de datos dbTrab (Base de datos de Trabajadores), la cual les propicia información necesaria para ambos procesos.

Pueden observar a continuación como cada subproceso obtiene la información necesaria para el desarrollo del sistema y el flujo de datos de información.

#### Diagrama del Sub Proceso 1

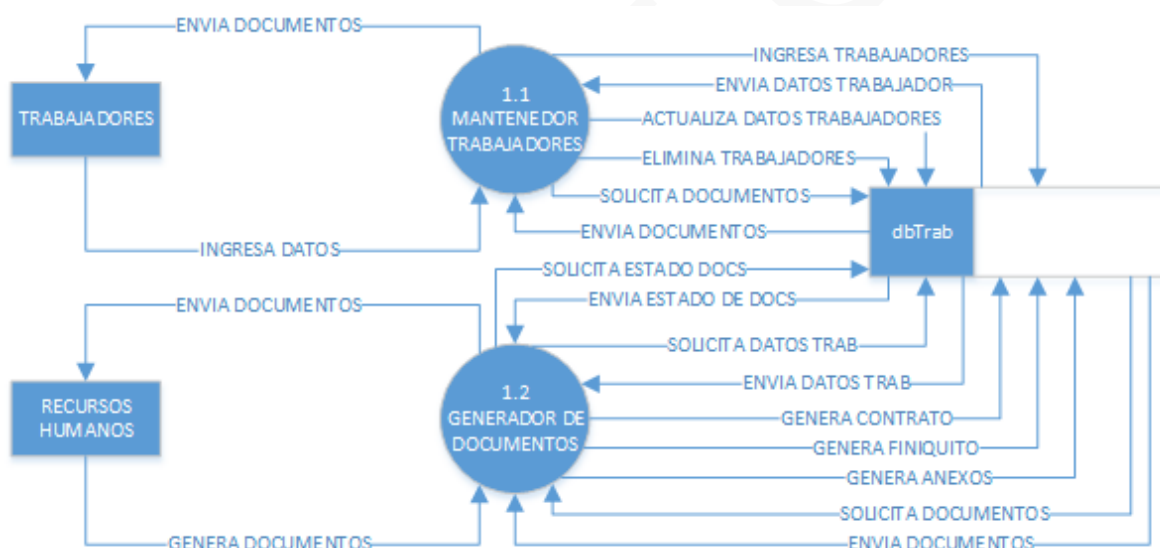


DIAGRAMA 2 – PROCESO 1 “MANTENEDOR DE TRABAJADORES”

#### 7.4. Diagrama 2, Subproceso 2:

El siguiente diagrama muestra la información procesada por el proceso 2 del diagrama 1, el cual se descompone en tres sub procesos; 2.1 Mantenedor de Liquidaciones, 2.2 Información de liquidaciones y 2.3 Leyes sociales.

Todos los Sub procesos, se comunican con la base de datos dbLiq (Base de datos de Liquidaciones), la cual les propicia información necesaria para los procesos.

Pueden observar a continuación como cada subproceso obtiene la información necesaria para el desarrollo del sistema y el flujo de datos de información.

#### Diagrama del subproceso 2

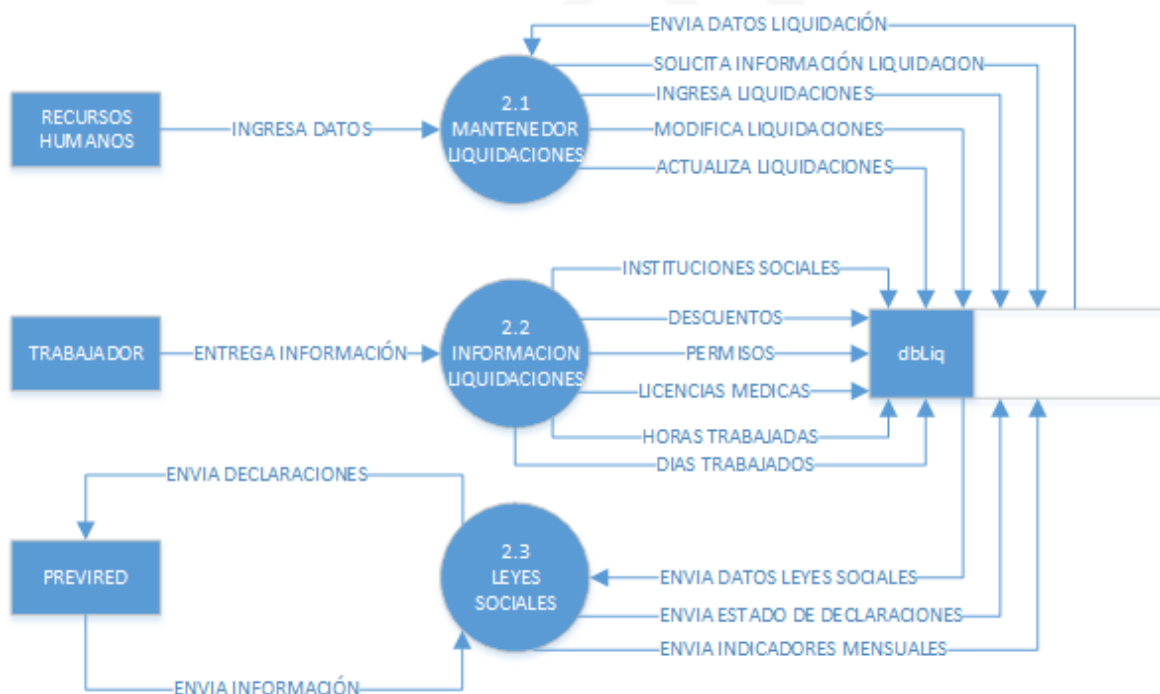



DIAGRAMA 2 DEL PROCESO 2 "GENERADOR DE LIQUIDACIONES"

## CAPITULO 8 – CUADRO DE DATOS

DATOS	E/S	TIPO
ID. Trabajador	E	Numérico
Nombre trabajador	E/S	Texto
Rut trabajador	E/S	Alfanumérico
Fecha inicio	E/S	Fecha/Hora
Fecha termino	E/S	Fecha/Hora
Estado trabajador	E/S	Texto
Correo trabajador	E/S	Alfanumérico
Fecha nacimiento	E/S	Fecha/Hora
Teléfono trabajador	E/S	Numérico
Usuario trabajador	E/S	Texto
Contraseña trabajador	E	Password
Cargo trabajador	E/S	Texto
Fecha ingreso	E/S	Fecha/Hora
Valor hora trabajada	E/S	Moneda
Gratificación mensual	E/S	Moneda
Totales haberes	E/S	Moneda
Líquido a pagar	E/S	Moneda
Valor hora extra	E/S	Moneda
Sueldo base	E/S	Moneda
Días trabajados	E/S	Numérico
Total descuento	E/S	Moneda
Firma trabajador	E/S	Imagen
Grupos	E/S	Texto
Cantidad trabajador	E/S	Numérico
Leyes sociales	E/S	Texto
Anticipos	E/S	Moneda
Valor UF	E/S	Moneda
Valor UTM	E/S	Moneda
Valor dólar	E/S	Moneda

## BIBLIOGRAFIA

### *Entrevistas:*

-  Celia Moyano: Jefa de remuneraciones, Lunes 29 de Abril del 2013
- Adjuntos documentos de entrevistas al final del Informe.

### *Libros:*

Análisis de sistema. Kendall & Kendall

El Texto e Imagen original de este contenido  
pertenecen a <http://www.apoyoti.com>

