



TÉCNICAS AVANZADAS DE PROGRAMACIÓN

Sistema de Recursos Humanos



13 DE MARZO DE 2023

GIANFRANCO GALLI

Lic. en informática

INFORME SISTEMA RECURSOS HUMANOS

MATERIA: TÉCNICAS AVANZADAS DE PROGRAMACIÓN

AÑO: 2023

DOCENTE: KUZ ANTONIETA

ESTUDIANTE: GALLI GIANFRANCO DNI 44.157.856

FIRMA DOCENTE

FIRMA ALUMNO

INDICE DEL INFORME

1. Introduccion	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Justificación del problema	3
1.3 Metodología del desarrollo	3
1.4 Herramientas a utilizar	4
2. Objetivo General.....	4
2.1 Alcance	4
2.2 Limites	5
2.3 Requerimientos funcionales	5
2.4 Requerimientos no funcionales	5
2.5 FODA.....	6
2.6 Modelo de ciclo de vida.....	6
3.1 Anexo A: Entrevista.....	7
3.2 Anexo b: Encuesta	8
3.3 Anexo c: Tablero Scrum	9
3.4 Anexo d: Burn Down Chart	9

1. INTRODUCCION

Se llevó a cabo una entrevista con el departamento de recursos humanos de la empresa LogicLane (**ANEXO A**) y se entendieron los siguientes puntos:

El sistema que tienen actualmente quedó caducado en base a las necesidades y requerimientos que busca el departamento (especificados en el punto 2.1), además de causarles estrés y desorganización al equipo.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A través de la información obtenida en la entrevista y la documentación recibida (**ANEXO A**) podemos determinar que se debe realizar un nuevo sistema que abarque todos los objetivos pedidos por el usuario para una mejor organización y control de los datos de los empleados, al igual que de los futuros postulantes a la empresa.

1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En la entrevista se nos informó que el sistema funciona de una manera ineficaz y el servidor del mismo se cae, impidiendo la manipulación de los datos de los empleados en tiempo y forma. Además, cada uno de los empleados quiere poder hacer un cálculo de su remuneración en base a lo trabajado y generar su comprobante de pago de manera digital. Los futuros candidatos a trabajar en la empresa deben dejar sus curriculums físicos ya que no tienen un sistema para digitalizar la información de ellos y en la actualidad tienen una cantidad inmensa de los mismos físicos. Además, se quiere desarrollar un sistema de gestión de asistencias y cursos, donde sea posible dar feedback y un canal de comunicación entre los empleados y el equipo de recursos humanos.

1.3 METODOLOGÍA DEL DESARROLLO

Para la realización de este proyecto se utilizará la metodología de desarrollo ágil SCRUM. Contaremos con el Product Owner, Scrum Master, Team developer, Scrum team.

Para una mayor organización se dispone de gráficos para el seguimiento del proceso en tiempo y forma (**ANEXO B/C**)

1.4 HERRAMIENTAS A UTILIZAR

Para la implementación del software se utilizará una página web como base, desarrollada con HTML/CSS para su maquetado y diseño. Para la programación de la misma se utilizarán los lenguajes de programación PHP y JAVASCRIPT. Como IDE se utilizará VSCODE Y SSMS.

Para la base de datos se utilizará SQL, una de las bases de datos más utilizadas en la actualidad y se complementará con PHP para la creación y vinculación de la misma.

Los formularios y tablas se implementarán con Excel, una de las aplicaciones más utilizadas para la creación de formularios.

2. OBJETIVO GENERAL

Se diseñará e implementará un sistema para el departamento de recursos humanos para la empresa LogicLane, cubriendo el alcance del **punto 2.1)**

2.1 ALCANCE

a) Implementar una herramienta que permite al equipo almacenar y administrar información sobre los empleados: datos personales, historiales de trabajo, registros de nómina y otros detalles relevantes.

b) Desarrollar una plataforma de reclutamiento en línea: Permite al equipo publicar anuncios de trabajo, evaluar currículums, programar entrevistas y gestionar el proceso de selección de candidatos.

c) Desarrollar un sistema de gestión de tiempo y asistencia: Una herramienta que permite al equipo realizar un seguimiento del tiempo y asistencia de los empleados, así como generar informes de nómina y cumplir con las regulaciones laborales pertinentes.

d) Implementar herramientas de seguimiento de desempeño: El sistema permite al equipo de recursos humanos establecer objetivos y medir el desempeño de los empleados, proporcionando retroalimentación y orientación para ayudarlos a mejorar y alcanzar su potencial máximo.

e) Gestionar capacitación y desarrollo: El sistema debe ser capaz de gestionar el desarrollo y la capacitación de los empleados, incluyendo la asignación de cursos y la evaluación de los resultados.

f) Desarrollar un sistema de comunicación interna: El sistema debe tener herramientas que permitan la comunicación efectiva entre empleados y departamentos, así como la gestión de noticias y anuncios importantes.

g) Implementar seguridad de datos: El sistema debe tener medidas de seguridad para garantizar la protección de los datos de los empleados y la confidencialidad de la información.

h) Desarrollar un sistema de gestión de nómina: El sistema debe ser capaz de gestionar y calcular la nómina de los empleados, incluyendo el cálculo de impuestos, deducciones y beneficios, autogenerando comprobantes de recibos de sueldos.

2.2 LIMITES

El sistema informático para recursos humanos será útil desde que el empleado de la empresa está en el proceso de selección hasta que deje de trabajar para la empresa, igual quedando almacenado sus datos.

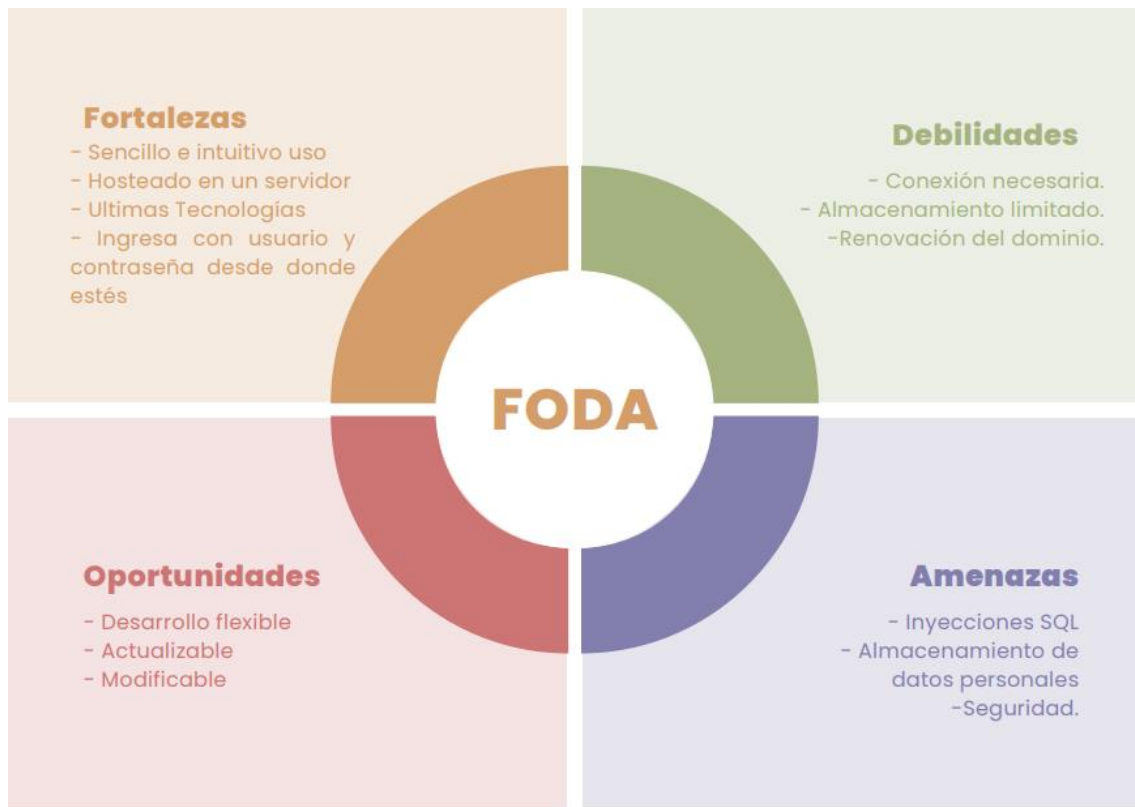
2.3 REQUERIMIENTOS FUNCIONALES

- 1- El sistema deberá administrar la información de los empleados.
- 2- Los datos ingresados por los postulantes deberán guardarse en la base de datos
- 3- El sistema deberá realizar copia de seguridad cada cierto periodo
- 4- El sistema deberá brindar la información pedida en tiempo y forma
- 5- El sistema deberá permitir gestionar los datos para su modificación.
- 6- El sistema tendrá canales de comunicación interna entre los empleados y el departamento de recursos humanos
- 7- El sistema será capaz de asignar cursos y evaluar los resultados de cada empleado
- 8- La información de la página será flexible
- 9- El sistema autogenerará los PDF (Recibos de sueldo) de cada empleado y podrá calcular el sueldo final, incluyendo impuesto, deducciones y beneficios.

2.4 REQUERIMIENTOS NO FUNCIONALES

- 1- Desarrollar el software con el lenguaje de programación HTML, CSS, JS, PHP
- 2- Este será compatible a la base de datos SQL para la vinculación a PHP
- 3- Los servidores deberán tener una amplia capacidad de almacenamiento para los datos
- 4- El entorno de trabajo será de VSCODE y SSMS.
- 5- El software será de fácil uso y práctico
- 6- El software deberá contar con un manual de usuario
- 7- Se guardarán copias de la base de datos en la nube cada 3hs
- 8- El equipo de sistemas le dará mantenimiento al software cada 48hs
- 9- El software estará activo 24/7 y se podrá entrar desde cualquier dispositivo

2.5 FODA



2.6 MODELO DE CICLO DE VIDA

El modelo de ciclo de vida a utilizar en el desarrollo del software será el lineal o secuencial, mejor conocido como el modelo cascada. En este modelo deberemos completar cada una de las fases antes de pasar a la siguiente. El cliente ya nos pasó los requisitos al inicio del proyecto y como equipo debemos trabajar para cumplirlos a lo largo de las diferentes fases.

3.1 ANEXO A: ENTREVISTA

¿Por qué desean cambiar de sistema?

-Nuestro sistema quedó caducado en base a los requerimientos que tenemos a día de hoy. Tenemos demasiados problemas con este y eso lleva a la desorganización y desmotivación del equipo.

¿Qué problemas tiene actualmente su sistema?

Actualmente nos manejamos con una aplicación que va muy lenta, los servidores se caen y solamente podemos ingresar desde los dispositivos que están en la oficina, es decir cuando un empleado desea trabajar como "Home office" no es posible. Además, hoy en día no tenemos un formulario digital para el reclutamiento de nuevos ingresos a la empresa, por lo que tenemos todos los curriculums físicos de los integrantes.

¿Qué es lo que están buscando?

Estamos buscando un nuevo sistema diseñado específicamente para nuestros requerimientos y que cumpla con todos nuestros objetivos de una manera sencilla, eficaz y digitalizada:

-Una herramienta que permite al equipo almacenar y administrar información sobre los empleados, incluyendo sus datos personales, historiales de trabajo, registros de nómina y otros detalles relevantes.

-Plataformas de reclutamiento en línea: Plataformas que permiten al equipo publicar anuncios de trabajo, evaluar currículums, programar entrevistas y gestionar el proceso de selección de candidatos.

-Sistemas de gestión de tiempo y asistencia: Una herramienta que permite al equipo realizar un seguimiento del tiempo y asistencia de los empleados, así como generar informes de nómina y cumplir con las regulaciones laborales pertinentes.

-Herramientas de seguimiento de desempeño: Un sistema que permite al equipo de recursos humanos establecer objetivos y medir el desempeño de los empleados, proporcionando retroalimentación y orientación para ayudarlos a mejorar y alcanzar su potencial máximo.

- Gestión de capacitación y desarrollo: El sistema debe ser capaz de gestionar el desarrollo y la capacitación de los empleados, incluyendo la asignación de cursos y la evaluación de los resultados.

-Comunicación interna: El sistema debe tener herramientas que permitan la comunicación efectiva entre empleados y departamentos, así como la gestión de noticias y anuncios importantes.

-Seguridad de datos: El sistema debe tener medidas de seguridad para garantizar la protección de los datos de los empleados y la confidencialidad de la información.

-Gestión de nómina: El sistema debe ser capaz de gestionar y calcular la nómina de los empleados, incluyendo el cálculo de impuestos, deducciones y beneficios.

¿Cuánto es el tiempo máximo?

Lo necesitamos para el mes de Julio.

3.2 ANEXO B: ENCUESTA

1- ¿Te resulta fácil o difícil utilizar el sistema tecnológico de recursos humanos?

- A. Muy fácil
- B. Algo difícil
- C. Muy difícil

2- ¿Crees que el sistema tecnológico de recursos humanos te ayudará a realizar tus tareas de manera más eficiente?

- A. Sí, mucho
- B. Algo
- C. No, en absoluto

3- ¿Qué funcionalidades del sistema tecnológico de recursos humanos utilizarías con más frecuencia?

- A. Gestión de nóminas
- B. Gestión de vacaciones y ausencias
- C. Gestión de evaluaciones y desempeño

4- ¿Te gustaría que el sistema tecnológico de recursos humanos incluyera nuevas funcionalidades o mejoras?

- A. Sí, muchas
- B. Algo
- C. No, ninguna

5- ¿Has tenido algún problema o incidencia con el sistema tecnológico de recursos humanos actual? ¿Se ha solucionado de forma satisfactoria?

- A. Sí, y se ha solucionado satisfactoriamente
- B. Sí, pero no se ha solucionado satisfactoriamente
- C. No, no he tenido problemas

3.3 ANEXO C: TABLERO SCRUM

Se adjunta el enlace al tablero de estado de avances SCRUM:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1yrbLo_NcTVGwQO2HYh-oKLHrn19YsBmo/edit?usp=sharing&ouid=118180586715419695543&rtpof=true&sd=true

3.4 ANEXO D: BURN DOWN CHART

Se adjunta el enlace al Burn Down Chart:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1yrbLo_NcTVGwQO2HYh-oKLHrn19YsBmo/edit?usp=sharing&ouid=118180586715419695543&rtpof=true&sd=true