

## GUÍA 2.1

### Actividad Formativa Elementos para la integración – Actividad Sesión 2

Sigla	Asignatura	Experiencia de Aprendizaje
ASY5131	Integración de Plataformas	EA Integrando componentes sistémicos
Tiempo	Modalidad de Trabajo	Indicadores de logro
2 h	Parejas o grupal	IL 3.1 IL 3.2



#### Antecedentes generales

La actividad consiste en mejorar la eficiencia y flexibilidad del sistema de gestión de recursos humanos mediante la identificación y administración eficaz de componentes reutilizables. Además, se incorporará el enfoque de diseño 4+1 para abordar las distintas perspectivas del sistema durante el proceso de desarrollo y optimización.



#### Requerimientos para esta actividad

Para el desarrollo de esta actividad deberás disponer de:

- Computador



## Actividad

---

### 1. Instrucciones Generales

1. Formar equipos de trabajo de 4 integrantes.
2. Leer y analizar el caso entregado con anterioridad.
3. Desarrollar lo solicitado en el documento.
4. Presentar el análisis realizado al grupo curso.
5. Enviar la actividad (en formato Word y la presentación) desarrollada por mensaje interno a través del Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA).

### 2. Desarrollo

#### **Caso de Estudio: Estrategia de módulos reutilizables y diseño 4+1 en el sistema de gestión de recursos humanos de la corporación ABC**

Contexto: La corporación ABC, una empresa global presente en múltiples sectores, ha experimentado un crecimiento constante en su fuerza laboral y operaciones a nivel mundial. Para administrar de manera eficiente sus recursos humanos y adaptarse a los cambiantes requerimientos legales, la empresa ha implementado un sistema de gestión de recursos humanos. A medida que la compañía continúa expandiéndose y busca mantenerse a la vanguardia en las mejores prácticas de gestión de personal, se ha vuelto crucial administrar la jerarquía, arquitectura y complejidad del sistema.

#### **Requerimientos:**

##### **1. Requerimientos de Negocio:**

- R1: El sistema debe permitir la gestión eficiente de información de los empleados, incluyendo datos personales, historiales laborales y detalles de compensación.
- R2: Debe ser posible realizar seguimiento y análisis de la productividad del personal, incluyendo la generación de informes sobre el desempeño individual y de equipos.
- R3: El HRMS debe cumplir con las regulaciones laborales locales e internacionales para garantizar la integridad y seguridad de los datos del personal.

##### **2. Requerimientos de Componentes Reutilizables:**



- R4: Los componentes identificados para reutilización deben ser independientes del contexto y modularmente escalables.
- R5: Se requerirá la documentación detallada de cada componente reutilizable, incluyendo su propósito, interfaces, y relaciones con otros componentes.

### **3. Requerimientos de Diseño 4+1:**

- R6: En la Vista Lógica, se deben representar las clases y relaciones de los componentes reutilizables en el sistema HRMS.
- R7: La Vista de Proceso debe reflejar la secuencia de actividades que involucran la interacción de componentes en operaciones diarias de recursos humanos.
- R8: La Vista de Implementación y Física debe abordar la infraestructura y despliegue de los componentes reutilizables en entornos operativos reales.
- R9: En la Vista Escenario, se deben identificar casos de uso específicos donde la reutilización de componentes mejore la eficiencia operativa.

## **3. Instrucciones Específicas de la actividad**

Realizar las siguientes etapas propuestas en el proceso

### **Proceso:**

#### **1. Análisis de Requerimientos:**

- Realizar análisis de los requerimientos, incluyendo las regulaciones laborales y las expectativas de gestión de recursos humanos.
- Los resultados del análisis identificarán los componentes y el diseño del sistema.

#### **2. Identificación de Componentes Clave:**

- Evaluación técnica del HRMS para identificar los componentes que pueden ser reutilizados en diferentes contextos o módulos.
- Evaluar la independencia, modularidad y capacidad para adaptarse a cambios.

#### **3. Definición de Jerarquías y Relaciones:**

- Establecer jerarquías entre los componentes identificados, definiendo relaciones parentales e hijos según la lógica de negocio y las dependencias funcionales.
- Documentar la estructura jerárquica y las relaciones.

#### **4. Creación de una Biblioteca de Componentes:**

- Implementar una biblioteca centralizada que almacena y organiza los componentes reutilizables, garantizando un fácil acceso y gestión.
- La biblioteca se integra con el sistema de control de versiones para rastrear con precisión las actualizaciones y cambios en los componentes.

#### **5. Diseño 4+1:**



- Vista Lógica (Diagrama de Clases): Representación visual de las clases y sus relaciones, incorporando los componentes reutilizables identificados en la jerarquía del sistema.
- Vista de Proceso (Diagrama de Actividades): Muestra la secuencia de actividades, resaltando la integración de componentes en las operaciones diarias de recursos humanos.
- Vista de Desarrollo (Diagrama de Componentes): Muestra los componentes que componen el sistema y como se relacionan.
- Vista Física (Diagrama de Despliegue): Muestra cómo se despliegan los componentes en los entornos operativos.
- Vista Escenario (Casos de Uso): Describe cómo los usuarios interactúan con el sistema.

## **Resultados Esperados:**

Estrategia de gestión de componentes reutilizables en el HRMS de ABC Corp, junto con el enfoque de diseño 4+1, conducirá a una mayor modularidad y adaptabilidad del sistema.

La jerarquía clara y la gestión eficiente de componentes permitirán una respuesta más rápida a los cambios en el entorno empresarial y una mayor eficiencia en el desarrollo y mantenimiento del sistema.

Este caso demuestra cómo la combinación de estrategias de gestión de componentes y un enfoque de diseño integral puede ser clave para la evolución continua y la eficacia de un sistema empresarial complejo como el HRMS.