

## Descripción y perfil de puesto

### 1. Identificación

Datos que permiten situar al puesto dentro de la organización en el momento actual

<b>Título del puesto:</b>	Programador PHP y Web Developer
<b>Reporta a:</b>	
<b>Dirección:</b>	Vinculación
<b>Gerencia:</b>	-0-
<b>Coordinación:</b>	-0-
<b>Ubicación física</b>	Bosque de Duraznos #65, 501-B, Bosques de las Lomas, Miguel Hidalgo, C.P 11700, México D.F.

### 2. Responsabilidades

Responsabilidades, funciones o actividades del puesto en términos de resultados, aportados en forma permanente a la organización (máximo 8 –las principales responsabilidades agrupan actividades-, que se realicen en forma permanente o constante, no las eventuales)

<b>Acción</b> ¿Qué hace?, 2 verbos infinitivos, <u>definir qué hace el puesto.</u>	<b>Objeto</b> ¿Sobre qué lo hace?, complemento del verbo, <u>indica dónde actúa o afecta el puesto.</u>	<b>Resultado</b> ¿Para qué lo hace?, resultado final, <u>producto final obtenido por el puesto, resultado de la acción.</u>
1. Desarrollo y administración de aplicaciones (web sites, web services, etc.) con bases de datos.		
2. Análisis, diseño, programación y desarrollo de soluciones de software (basadas en PHP).		
3. Controlar modificaciones y/o mejoras de software desarrollado		
4. Planificación, basado en PHP-desarrollo y mantenimiento de misión crítica.		
5. Desarrollo de sistemas para interacción con servidores de voz sobre IP.		
6. Atención, soporte y resolución de problemas en sistemas por teléfono, correo electrónico y presencial.		
7. Armado físico de componentes de PC (servidores).		
8. Estudio y aplicación de nuevas tecnologías en nuestros procesos.		

### 3. Misión del puesto

Es la razón de ser del puesto en el sentido más global y responde a la pregunta ¿Para qué existe el puesto en la organización? Se redacta con el siguiente esquema. ACCIÓN: ¿qué?, máximo dos verbos. OBJETO: Complemento de la acción. GUÍA: ¿de acuerdo con qué? – en el sentido más global. RESULTADO: ¿para qué lo hace?, Agrupa en forma integral las 8 principales responsabilidades del puesto.

Construir la próxima generación de aplicaciones y servicios web utilizando las últimas tecnologías y mejores prácticas, con el fin de

LA PREVENCIÓN ES EL PROFUNDO SÍ, PARA DECIR NO.

contar con nuevas funcionalidades y optimización de los procesos.

## 4. Relaciones internas

Son los principales contactos internos (máximo 5) que debe mantener el titular del puesto para lograr sus objetivos. –Excluir al superior y los subordinados, especificar el motivo de la relación-

Puesto o área de relación	Motivo de la relación ¿para qué?
Equipo IMEPI	Atención, soporte y resolución de problemas en sistemas por teléfono, correo electrónico y presencial. Capacitación para el funcionamiento. Conocimiento de las estrategias en las diferentes áreas para el aprovechamiento y funcionalidad del instituto.

## 5. Relaciones externas

Son los principales contactos fuera de la organización (máximo 5) que debe mantener el titular del puesto para lograr sus objetivos. - Especificar el motivo de la relación de la manera más global pero completa y precisa-

Organización, Área, Puesto	Motivo de la relación ¿para qué?

## 6. Dimensiones

Dimensiones anuales en las que influye o es responsable el puesto: son los recursos sobre los cuales el puesto tiene influencia directa. Algunos puestos no manejan dimensiones

<b>Recursos monetarios</b> Son las cifras más importantes para el año en curso expresadas en pesos anuales, ejemplos: Presupuesto autorizado, volumen de compras, inversiones, importe de la nómina, presupuesto de capacitación, etc.	<b>Recursos no monetarios</b> Son las cantidades de recursos que maneja el puesto y que no están expresadas en dinero, ejemplos: número de personal subordinado, directos, indirectos, total, número de proveedores, número de usuarios, etc.
<b>Indicadores</b>	<b>Metas</b>

## 7. Problemas o desafíos

Describir los dos problemas más complejos o desafiantes que resuelve el titular del puesto en el desempeño de sus responsabilidades actuales

Entendimiento de las estrategias de la Dirección General y conocer la dinámica operativa, procesos, productos, servicios, cultura IMEPI y su labor social.

Incorporación de nuevas formas de optimizar el trabajo.

## 8. Toma de decisiones

Describir las principales decisiones que toma el titular del puesto en forma autónoma y recurrente sin tener que consultar con su superior inmediato

LA PREVENCIÓN ES EL PROFUNDO SÍ, PARA DECIR NO.

<b>Indicar la decisión a tomar</b>	Indicar: rutinarias, importantes o trascendentales y si son eventuales o frecuentes.
Ejecutar actividades dentro del programa y plan de trabajo definido con el director General	Frecuente

## 9. Estructura organizacional

Registrar los títulos de puesto de la estructura de organización vigente autorizada. –No anotar nombres–

## 10. Perfil de puesto

Características profesionales y personales que deben tener las personas para cubrir el puesto.

<b>Edad:</b> 25-45	<b>Sexo:</b> Indistinto	<b>Estado civil:</b> Indistinto
<b>Viajes / Frecuencia:</b> Si / esporádicamente	<b>Escolaridad (grado mínimo necesario):</b> Licenciatura	
<b>Área o especialidad:</b> Lic. En Informática, Ingeniería Industrial o Ingeniería de Sistemas, programación.		
<b>Competencias conductuales IMEPI</b>	Flexibilidad	Adaptación
	Motivación	Proactividad
		Autodidacta
<b>Competencias funcionales (técnicas y/o administrativas):</b> Conocimientos de lenguajes PHP y .Net Manejo de: AJAX, Java, Javascript, HTML, XML, FTP, SMTP, ZEND, Hibernate, SOAP, REST, MVC, POO y especificaciones CSS. / Manejo de bases de datos SQL, MySQL, Oracle / Programación orientada a Objetos/ Conocimientos de Responsive Web-Design, JQuery y UX / trabajo bajo presión, por objetivos, altamente analítico y proactivo		
<b>Idiomas:</b> Inglés Avanzado		
<b>Experiencia laboral (áreas o puestos):</b> Programador PHP, desarrollo de aplicaciones web, desarrollo multiplataforma en aplicaciones portátiles,		

### Competencia

Capacidad para responder exitosamente una demanda según criterios de desempeño definidos. Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo. Una persona competente sabe movilizar recursos personales (conocimientos, habilidades, actitudes) y del entorno (tecnología, organización, otros) para responder a situaciones complejas, y realiza actividades según criterios de éxito explícitos y logrando los resultados esperados.

Competencias conductuales son aquellas habilidades y conductas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la proactividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación, etc.

Competencias funcionales: Denominadas frecuentemente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según los estándares y la calidad establecidos.

<b>Titular del puesto:</b>	<b>Jefe inmediato:</b>
Nombre y firma	<b>Alejandro G. Lobo</b>
<b>Capital Humano</b>	Nombre y firma
<b>Carolina Murillo</b>	<b>Fecha de revisión y autorización:</b>
Nombre y firma	

### LA PREVENCIÓN ES EL PROFUNDO SÍ, PARA DECIR NO.