

Descripción y perfil de puesto

1. Identificación

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

Título del puesto:	Programador PHP y Web Developer
Reporta a:	
Dirección:	Vinculación
Gerencia:	-0-
Coordinación:	-0-
Ubicación física	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)

Acción ¿Qué hace?, 2 verbos infinitivos, <u>definir qué hace el puesto.</u>	Objeto ¿Sobre qué lo hace?, complemento del verbo, <u>indica dónde actúa o afecta el puesto.</u>	Resultado ¿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

Recursos monetarios 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.	Recursos no monetarios 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.
Indicadores	Metas

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.

Indicar la decisión a tomar	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.

Edad: 25-45	Sexo: Indistinto	Estado civil: Indistinto
Viajes / Frecuencia: Si / esporádicamente	Escolaridad (grado mínimo necesario): Licenciatura	
Área o especialidad: Lic. En Informática, Ingeniería Industrial o Ingeniería de Sistemas, programación.		
Competencias conductuales IMEPI	Flexibilidad	Adaptación
	Motivación	Proactividad
		Autodidacta
Competencias funcionales (técnicas y/o administrativas): 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		
Idiomas: Inglés Avanzado		
Experiencia laboral (áreas o puestos): 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.

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

LA PREVENCIÓN ES EL PROFUNDO SÍ, PARA DECIR NO.