***UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL***

***FACULTAD REGIONAL CÓRDOBA***

**Ingeniería en Sistemas de Información**

Curso: 5K4**.**

Profesor: Ing. Zohil, Julio

JTP: Ing. Aquino, Francisco

***PROYECTO FINAL***

Producto: Sistema de Explotación de Información Educativa

Sistema:

***EDUAR 2.0***

Grupo Nro.: 6

INTEGRANTES LEGAJO

***Bazán, María Belén 48071***

***Herrán, Martín Carlos 44633***

***Nicoliello, Pablo Fabián 42318***

***Pastorino, Laura Analía 44647***

*Revisión: 1*

*Última Modificación: 00/00/0000 00:00:00*

Historial de Revisión

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Versión** | **Fecha** | **Descripción del Cambio** | **Autor** |
| 1.0.0 | 03/04/2011 | Baseline versión. | Belén Bazán  Laura Pastorino |

Tabla de contenido

[1. Introducción 4](#_Toc293844428)

[2. Áreas De Enfoque de Formación 5](#_Toc293844429)

[3. Bibliografía 6](#_Toc293844430)

[4. Anexo 7](#_Toc293844431)

# Introducción

El objetivo del presente documento es identificar cuáles son los puntos clave para reforzar en el equipo y proponer un plan de capacitación según las necesidades.

El plan de capacitación debe tener en cuenta los medios de comunicación, la técnica en que la formación se entrega y los diferentes temas sobre los cuales el equipo debe capacitarse.

Debido a la naturaleza evolutiva de las actividades de desarrollo, se espera que este plan crezca a medida que se incrementa la experiencia en las diferentes actividades por parte de los integrantes del equipo.

# Áreas De Enfoque de Formación

Un plan de capacitación debe ser preciso y estructurado. Es importante que se atiendan las necesidades de formación y entrenamiento.

Las habilidades y conocimientos necesarios para que los desarrolladores entiendan y desarrollen el producto es considerable. Debido a la gran cantidad de temas involucrados, no es realista esperar que cada integrante del equipo sea un experto en cada tema.

Por lo tanto, la formación debería llevarse a cabo sólo en los componentes relativos a un papel en el proceso de desarrollo. A continuación se presentan necesidades de formación sugerida por ciertos roles:

Algunos temas pueden ser tan generales o dominantes que la mayoría o todos los integrantes deben comprender el tema. Otros temas que pueden ser específicos de una característica del ambiente, tales como interfaces gráficas, por lo que los desarrolladores necesitan estar bien informados y trabajan en el software para proporcionar estas características.

A continuación se presenta un desglose de áreas de enfoque:

1. Metodología de trabajo: ScrumUP
2. Gestión de Procesos: CMMI nivel 2
3. Para las etapas de análisis y diseño: Enterprise Architect 8.0
4. Para el desarrollo del software:
   1. Lenguajes: C#, HTML, JavaScript y CSS
   2. Entorno Integrado de Desarrollo: Visual Studio 2010
   3. Versionado: Subversion y TortoiseSVN
5. Integrador de aplicaciones: Internet Information Services
6. Acceso a base de datos: SQL Server 2008 R2 y Enterprise Library 4.0
7. Gestión de la Configuración: Subversion

# Enfoque Personalizado

El enfoque utilizado para la formación de cada persona será diferente. Será determinado no sólo por el conocimiento y la experiencia que la persona ya tiene, sino también por su papel en el equipo.

En cualquier caso, el método recomendado es el de equilibrar las lecturas y cursos, al mismo tiempo que se llevan a cabo tareas de desarrollo. No es posible ser competente en el desarrollo sin llegar a hacerlo efectivamente; se comienza con tareas de nivel básico y luego se progresa con tareas más sofisticadas. La validación final de un plan de capacitación exitoso para un individuo es la capacidad demostrada para completar las tareas concretas que mejoren el sistema. La comprensión de un sistema de referencia es necesaria y valiosa también, pero es tan relevante como la forma en que la comprensión directa puede contribuir a completar con éxito la tarea de desarrollo.

La formación depende en gran medida del papel que se espera del desarrollador. Los temas asignados al mismo deben ser aprendidos en un nivel que garantice la competencia en las tareas establecidas. Los recursos disponibles para cada tema deben ser investigados para determinar el enfoque que se debe tomar y en qué nivel comenzar el entrenamiento. Algunos miembros serán capaces de saltar del nivel de formación introductorio, mientras que otros tendrán que comenzar desde cero.

Cada integrante del equipo debe elaborar un listado de los temas que piensa que necesita aprender y de los recursos que debe utilizar. Se espera un alto grado de responsabilidad personal y gestión independiente del tiempo de cada uno de los involucrados para el avance en la capacitación de las distintas herramientas a utilizar. Cada miembro deberá documentar los temas previstos y recursos de manera resumida y compartirlos con el resto del equipo.

# Bibliografía

Pastorino, L. (2011). *La Plantilla.* Córdoba: BLPM.

# Anexo

Xxx