	Plan de Adquisiciones y Capacitación	LAO IT Departamento de recursos humanos
---	---	--

CONTROL DE EMISIÓN		
ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZO
Miguel Salomón Escamilla Elias	Ricardo Ramírez Martínez	Evelia Razo Durón
Firma:	Firma: 	Firma:
02/03/2024	04/03/2024	04/03/2024

Proceso: Capacitación

Categoría: Recursos humanos

Propósito: Diseñar un plan de capacitación para los lenguajes que se utilizarán de manera predominante en el desarrollo de proyectos de esta empresa.

Descripción: En este apartado se mostrará información relevante al respecto del plan diseñado para capacitación del personal seleccionado.

Objetivos:

01 Se realiza una evaluación de las habilidades y conocimientos actuales de los empleados para identificar las áreas en las que se requiere capacitación.

02 Se establecen los objetivos específicos que se desean alcanzar a través del plan de capacitación, como mejorar la programación en un lenguaje específico, aprender nuevas tecnologías o adquirir habilidades de gestión de proyectos.

03 Se desarrolla un programa detallado que incluye los métodos de capacitación (como cursos presenciales, tutoriales en línea, talleres prácticos, etc.) y la duración de cada actividad.

04 Si es necesario, se identifican y seleccionan proveedores externos, como instituciones de capacitación o consultores especializados, para llevar a cabo partes específicas del programa de capacitación.

05 Se llevan a cabo las actividades de capacitación según el programa diseñado. Esto puede incluir sesiones de capacitación internas, participación en conferencias o seminarios externos, acceso a recursos de aprendizaje en línea, entre otros.

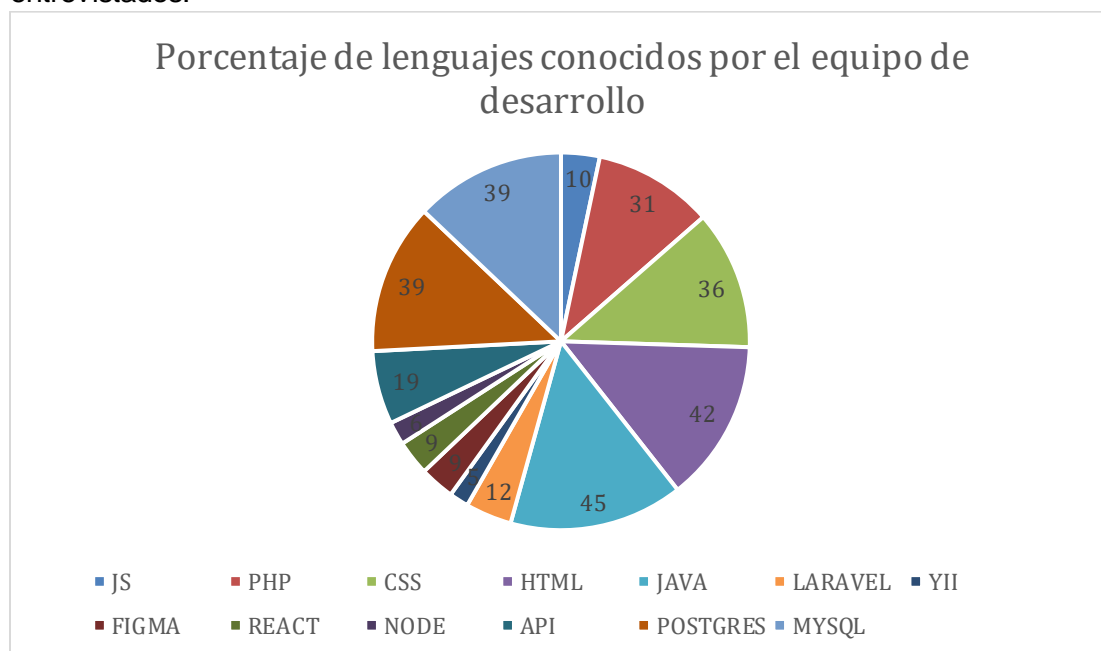
06 Se realizan evaluaciones periódicas para medir el impacto del programa de capacitación. Esto puede incluir pruebas de conocimiento, proyectos prácticos o retroalimentación de los empleados.

Gestión de capacitación

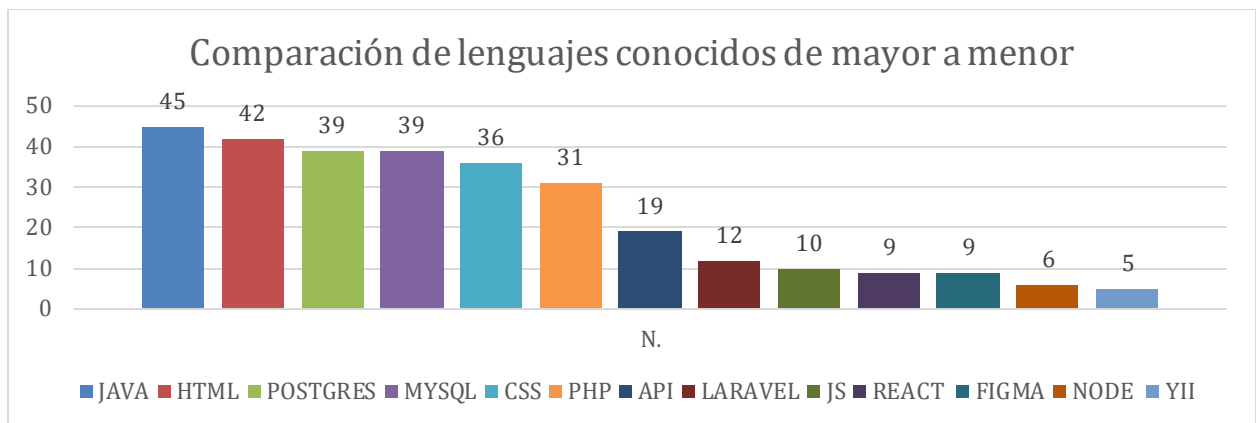
Habilidades técnicas

Se realizó una encuesta al equipo de desarrollo para conocer lenguajes y herramientas de software que dominan, y luego se realizaron pruebas técnicas en entrevistas estructuradas para conocer el nivel de dominio de cada integrante del equipo de desarrollo para evaluar cómo se manejarán las capacitaciones. De los 26 alumnos, solo 21 contestaron las pruebas técnicas.

En la siguiente gráfica se pueden ver los porcentajes de los lenguajes conocidos por los entrevistados.

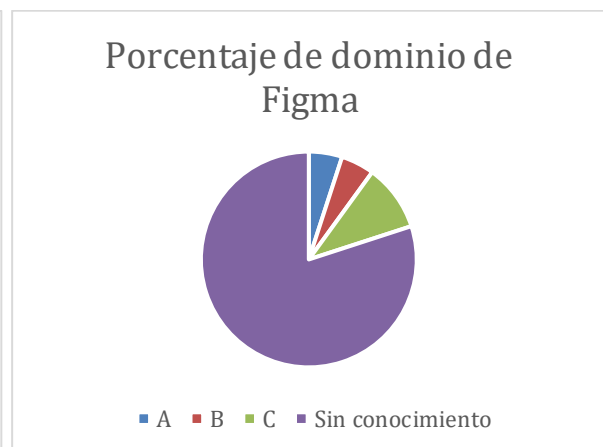
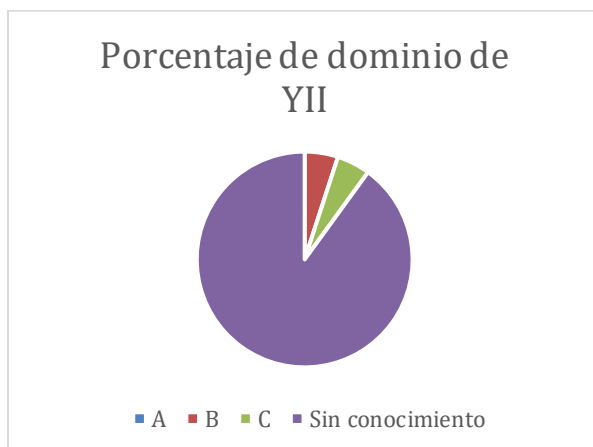
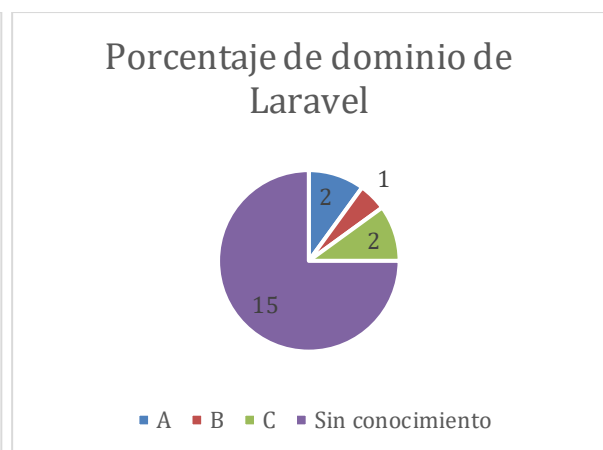
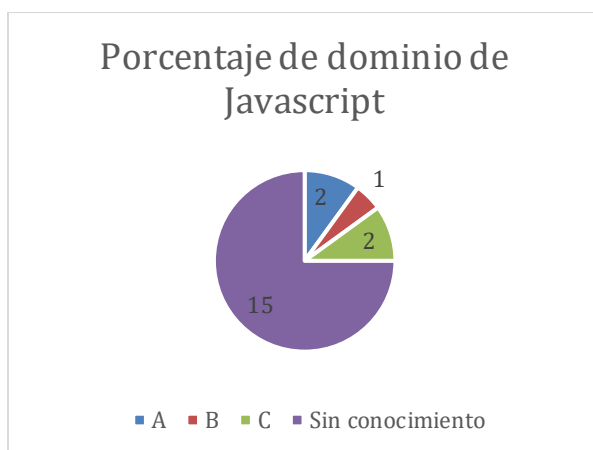


En la siguiente se pueden observar los lenguajes más conocidos a los menos conocidos por los entrevistados.

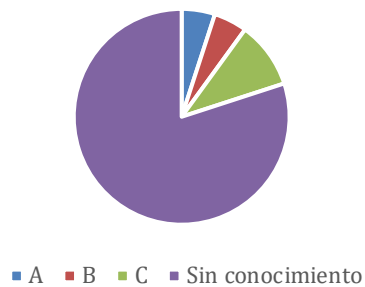


Por una gran diferencia se puede ver un decremento de las personas que no dominan el uso de APIs y el uso del lenguaje Laravel, Javascript, React JS, React, Figma, Node y Yii, por lo que estos serán los lenguajes en los cuales se enfocó el análisis para la capacitación de los lenguajes.

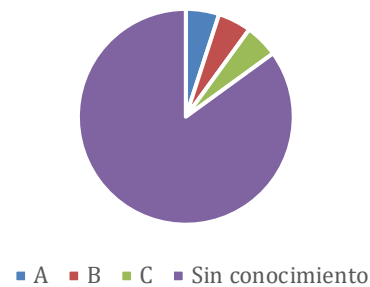
En las siguientes gráficas se pueden observar a detalle los alumnos que conocen y no conocen estos lenguajes y funcionalidades y el nivel de conocimiento en su caso:



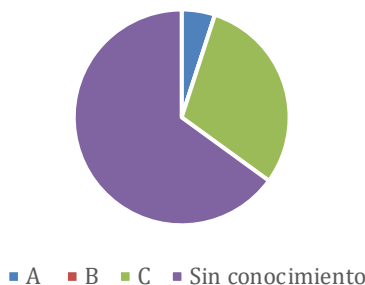
Porcentaje de dominio de
React JS



Porcentaje de dominio de
Node JS



Porcentaje de dominio de
APIs



Tras los datos recabados y el plan establecido para la capacitación de Laravel, se establecieron los siguientes equipos de apoyo según el nivel de dominio de los siguientes talentos en los lenguajes y arquitecturas menos conocidas.

En base a la presente cartera de proyectos se ha determinado que los lenguajes y funcionalidades más presentes dentro de estos proyectos y a los que se le pondrá enfoque serán: PHP, CSS, HTML, Javascript, Laravel, API, Figma, Mysql y Postgres, de estos lenguajes se tiene un nivel bajo de estudiantes en las funcionalidades y lenguajes: API, Laravel, Javascript y Figma, por lo que serán los lenguajes prioritarios a mantener en capacitación continua al equipo de desarrollo.

Se han diseñado equipos para la capacitación continua de los miembros del equipo en los lenguajes especificados a los talentos especificados más adelante, estos equipos están conformados por talentos que afirmaron conocer estos lenguajes y se corroboró que tuvieran un conocimiento superior o igual a básico, estos están separados por categorías:

Apoyo primario: Capacitación activa del lenguaje, ofrecen asesorías síncronas a los talentos en un horario establecido con un buen nivel de rigurosidad.

Apoyo secundario: Talento que apoya a los capacitados de forma práctica en dudas de instalación, configuración y uso en comunicación presencial en tiempo real o asíncrona.

Apoyo terciario: Talento que resuelve dudas si los secundarios no están disponibles, aunque con menor profundidad y eficiencia. Esta categoría está reservada para talentos cuya disponibilidad sea limitada ya sea por diversas cuestiones o su participación activa en la capacitación de otro lenguaje, o bien porque su nivel de conocimiento es básico, estos últimos también estarán en capacitación, pero su nivel básico de dominio servirá de apoyo para aquellos cuyo nivel sea nulo.

APIs
Apoyo secundario
GONZALEZ MANCERA CHRISTIAN MANUEL RUIZ LÓPEZ MIGUEL ÁNGEL SALINAS LEON JESUS TRINIDAD VELAZQUEZ REYES JAIR
Apoyo terciario
GUTIERREZ MARCIAL SANDRA PAOLA LOPEZ RUIZ LUIS GERARDO ESCAMILLA ELIAS MIGUEL SALOMÓN

Laravel
Apoyo primario
LOPEZ RUIZ LUIS GERARDO GUTIERREZ MARCIAL SANDRA PAOLA
Apoyo secundario
SALINAS LEON JESUS TRINIDAD RUIZ LÓPEZ MIGUEL ÁNGEL
Apoyo terciario
VELAZQUEZ REYES JAIR ESCAMILLA ELIAS MIGUEL SALOMÓN

Javascript
Apoyo secundario
SALINAS LEON JESUS TRINIDAD VELAZQUEZ REYES JAIR
Apoyo terciario
MEJIA VALENCIA JACOB ADRIAN GONZALEZ MANCERA CHRISTIAN MANUEL LOPEZ RUIZ LUIS GERARDO

Figma
Apoyo secundario
SALINAS LEON JESUS TRINIDAD VELAZQUEZ REYES JAIR SALINAS LEON JESUS TRINIDAD
Apoyo terciario
ALVAREZ VAZQUEZ LLUVIA GUADALUPE LOPEZ RUIZ LUIS GERARDO

Talentos que necesitarán capacitaciones en determinados lenguajes, al afirmar tener un conocimiento nulo o básico en el lenguaje o funcionalidad. Esto definido en base a su sub

equipo de desarrollo y su puesto en el organigrama, por lo que estos serán los equipos y departamentos que participarán en capacitaciones:

- Equipo desarrollo Backend
- Equipo desarrollo Frontend
- Departamento de desarrollo
- Departamento de diseño
- Departamento de calidad y pruebas

Nivel de conocimiento nulo y básico es obligatoria capacitación, intermedio es recomendable y avanzado es opcional.

Las siguientes tablas listan las personas que serán parte de cada capacitación de cada lenguaje y funcionalidad:

APIs
BARCENAS CASTILLO ALAN EMMANUEL
ESCAMILLA ELIAS MIGUEL SALOMÓN
GARCIA HERNANDEZ CESAR
GASCA PALACIO JESUS FERNANDO
GUERRERO CARDONA MARIO ISRAEL
HUERTA PINEDA JOSE JESUS
PUENTE VERA FRANCISCO DE JESUS
RAMIREZ MARTINEZ RICARDO
RAMÍREZ SÁNCHEZ JUAN CARLOS
VALDÉS DAW PABLO

Laravel
BARCENAS CASTILLO ALAN EMMANUEL
ESCAMILLA ELIAS MIGUEL SALOMÓN
GARCIA HERNANDEZ CESAR
GASCA PALACIO JESUS FERNANDO
GUERRERO CARDONA MARIO ISRAEL
HUERTA PINEDA JOSE JESUS
PUENTE VERA FRANCISCO DE JESUS
RAMIREZ MARTINEZ RICARDO
RAMÍREZ SÁNCHEZ JUAN CARLOS
VALDÉS DAW PABLO

Javascript
BARCENAS CASTILLO ALAN EMMANUEL
ESCAMILLA ELIAS MIGUEL SALOMÓN
GUERRERO CARDONA MARIO ISRAEL
HUERTA PINEDA JOSE JESUS
PUENTE VERA FRANCISCO DE JESUS
RAMIREZ MARTINEZ RICARDO
RAMÍREZ SÁNCHEZ JUAN CARLOS
VALDÉS DAW PABLO

Figma
ALVAREZ VAZQUEZ LLUVIA GUADALUPE
MEJIA VALENCIA JACOB ADRIAN
RUIZ LÓPEZ MIGUEL ÁNGEL
SOLORIO BAUTISTA MOISES

Proceso de apoyo primario

Teniendo en cuenta que Laravel será un lenguaje predominante en el desarrollo de los negocios de esta entidad, se ha decidido diseñar un plan de capacitaciones activas para los miembros del equipo de desarrollo que lo requieren, en este caso los compañeros del equipo de capacitación Luis Gerardo López Ruiz y Sandra Paola Gutiérrez Marcial realizarán sesiones de asesoría síncronas de capacitación online de Laravel, repartidas durante el mes de marzo de la siguiente manera: Se realizará una capacitación cada sábado del mes de marzo a las 8:00 pm, esto iniciando el día 2 de marzo hasta el día 23 de marzo, tal como se ve en la Figura 2.1. También se proveerá de videos sobre los lenguajes a utilizar en el proyecto en curso.

	Marzo						
	Domingo	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes	Sabado
S1						1	2
S2	3	4	5	6	7	8	9
S3	10	11	12	13	14	15	16
S4	17	18	19	20	21	22	23
S5	24	25	26	27	28	29	30
S6	31						

Habilidades blandas

Se realizó la revisión de curriculums al equipo de desarrollo para conocer las habilidades blandas que profesan dominar, en base a estas se obtuvieron datos del dominio de estas habilidades por parte del equipo. De los 26 integrantes, solo de 10 se obtuvo sus datos de CV. Los datos se muestran en la tabla 2.2.1., incluida en el anexo 2.2.1.

	Escamilla Elias Miguel Salomón	Puente Vera Francisco	HENDOZA PARANO Alejandro	César García Hernandez	González Mancera Christian Manuel	Quiroz Marica Sandra Paola	GASCA PALACIO JESUS FERNANDO	MONTENEGRO JUAN MARCO ANTONIO	SOLORIO BALTISTA MOISES	RAMIREZ SANCHEZ JUAN CARLOS
Comunicación efectiva										
Trabajo en equipo										
Adaptabilidad										
Resolución de problemas										
Pensamiento crítico										
Creatividad										
Orientación al cliente										
Gestión del tiempo										
Organización										
1. Empatía										
2. Liderazgo										
3. Toma de decisiones										
4. Flexibilidad										
5. Colaboración										
6. Pensamiento analítico										
7. Iniciativa										
8. Aprendizaje continuo										
9. Responsabilidad										
10. Tolerancia										
11. Respeto										
12. Influencia positiva										
13. Orientación al detalle										
14. Innovación										

En la gráfica de la figura 2.2.2. se puede observar la presencia de las habilidades blandas en los integrantes registrados según su CV.



Gestión de adquisición

Respecto a la adquisición de nuevo personal se ha hecho un análisis de los perfiles recomendados para cada departamento del organigrama, tomando en cuenta ciertos caracteres de personalidad que pre dispondrían un perfil recomendable para dicha área, dichos caracteres de personalidad siendo el tipo de personalidad myers-brigs, tipo de temperamento y tipo de personalidad DISC.

Esto con el fin de aprovechar de mejor manera las habilidades y aptitudes del nuevo talento de la manera más eficiente y optimizada, de manera que una asignación errónea pueda afectar la productividad, por supuesto sin establecer una estricta y rigurosa delimitación de los puestos a ocupar, si no como recomendaciones a tomar en cuenta de forma flexible y crítica pero primordial.

MBTI

El sistema MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) es una herramienta de evaluación de la personalidad basada en la teoría de los tipos psicológicos desarrollada por Carl Jung. Fue creado por Isabel Briggs Myers y Katharine Briggs y se utiliza ampliamente en el campo de la psicología y el desarrollo personal.

El MBTI se basa en la premisa de que las personas tienen preferencias innatas en la forma en que perciben el mundo y toman decisiones. La herramienta evalúa cuatro dimensiones principales de la personalidad, las cuales generan 16 posibles tipos de personalidad. A continuación, se describen brevemente las cuatro dimensiones:

Extraversión (E) o Introversión (I): Esta dimensión se refiere a la orientación de una persona hacia el mundo exterior. Las personas con preferencia por la extraversión tienden a enfocarse en el mundo exterior, son sociables y obtienen energía de la interacción con los demás. Por otro lado, las personas con preferencia por la introversión tienden a enfocarse en su mundo interior, son más reservadas y obtienen energía al pasar tiempo a solas.

Sensación (S) o Intuición (N): Esta dimensión se refiere a la forma en que una persona recopila información y percibe los detalles. Las personas con preferencia por la sensación tienden a confiar en la información concreta y tangible, se enfocan en los hechos y en lo que pueden percibir directamente a través de sus sentidos. Por otro lado, las personas con preferencia por la intuición tienden a confiar en la información abstracta, las ideas y las posibilidades futuras.

Pensamiento (T) o Sentimiento (F): Esta dimensión se refiere a cómo una persona toma decisiones y considera los aspectos racionales o emocionales. Las personas con preferencia por el pensamiento tienden a tomar decisiones basadas en la lógica, el análisis objetivo y los principios impersonales. Por otro lado, las personas con preferencia por el sentimiento tienden a tomar decisiones considerando los valores personales, las necesidades emocionales y las implicaciones para las personas involucradas.

Juicio (J) o Percepción (P): Esta dimensión se refiere a cómo una persona organiza su vida y se relaciona con el mundo exterior. Las personas con preferencia por el juicio tienden a ser estructuradas, organizadas y prefieren tener una planificación anticipada. Por otro lado, las personas con preferencia por la percepción tienden a ser más flexibles, espontáneas y prefieren adaptarse a medida que surgen las circunstancias.

El resultado del MBTI es un código de cuatro letras que representa el tipo de personalidad de una persona. Por ejemplo, alguien puede ser catalogado como "ISTJ" (Introvertido, Sensitivo, Pensador, Juicioso) o "ENFP" (Extrovertido, Intuitivo, Sentimental, Perceptivo).

Temperamento

Los tipos de temperamento son categorías que se utilizan para describir patrones generales de comportamiento y reacciones emocionales en las personas. Estos tipos de temperamento se basan en características innatas y biológicas que influyen en la forma en que una persona interactúa con el mundo y se relaciona con los demás. A continuación, se mencionan algunos de los tipos de temperamento más conocidos:

Temperamento colérico: Las personas con un temperamento colérico tienden a ser enérgicas, extrovertidas y dominantes. Suelen tener una gran motivación, son líderes naturales y se destacan por su determinación y ambición. También pueden mostrar una tendencia a la impaciencia y la irritabilidad.

Temperamento sanguíneo: Las personas con un temperamento sanguíneo son sociables, optimistas y extrovertidas. Disfrutan de la compañía de los demás, son comunicativas y suelen tener una actitud positiva hacia la vida. Son creativas y se adaptan fácilmente a diferentes situaciones.

Temperamento flemático: Las personas con un temperamento flemático son tranquilas, serenas y equilibradas emocionalmente. Suelen ser observadoras, reflexivas y muestran una actitud relajada ante las situaciones. Son pacientes, amigables y prefieren evitar los conflictos.

Temperamento melancólico: Las personas con un temperamento melancólico son sensibles, introvertidas y perfeccionistas. Suelen ser reflexivas, analíticas y tienen una gran profundidad emocional. Proponen a ser reservadas, cautelosas y propensas a la preocupación y la autocrítica.

Hay que considerar que estas categorías son generalizaciones y que la mayoría tienen diferentes rasgos de temperamento. Además, el temperamento no es estático y puede influenciarse y modificarse por diversos factores como el entorno, la educación y las experiencias de vida.

DISC

DISC es un modelo de evaluación de comportamiento que se utiliza para entender y describir diferentes estilos de personalidad. Se basa en cuatro dimensiones principales: Dominancia (D), Influencia (I), Estabilidad (S) y Cumplimiento (C). Cada dimensión representa un conjunto de comportamientos y características predominantes en una persona.

Dominancia (D): Se refiere a las características de una persona relacionadas con asertividad, la toma de decisiones y la búsqueda de resultados. Las personas con un estilo dominante tienden a ser directas, enfocadas en metas, competitivas y orientadas hacia la acción.

Influencia (I): Esta dimensión se refiere a las características de una persona relacionadas con la interacción social, la persuasión y la habilidad para influir en los

demás. Las personas con un estilo influyente tienden a ser extrovertidas, carismáticas, optimistas y orientadas hacia las relaciones sociales.

Estabilidad (S): Esta dimensión se relaciona con la resistencia al cambio, la paciencia y la capacidad para lidiar con el estrés. Las personas con un estilo estable tienden a ser calmadas, amigables, leales y prefieren ambientes estables y predecibles.

Cumplimiento (C): Se refiere a las características de una persona relacionadas con el enfoque en los detalles, la precisión y el apego a las normas y procedimientos establecidos. Las personas con un estilo cumplidor tienden a ser meticulosas, analíticas, cautelosas y orientadas hacia la calidad y la exactitud.

Departamento de Desarrollo (DS)

En el Departamento de Desarrollo se necesitan perfiles con habilidades técnicas sólidas en desarrollo de software web y una combinación de diferentes rasgos de personalidad para trabajar de manera eficiente y optimizada. Para desarrollar software web, se requiere personal con conocimientos en programación, bases de datos, diseño web, control de versiones, entre otros. Los perfiles con enfoque en la lógica y el pensamiento analítico, así como un temperamento orientado a la tarea, a menudo se encuentran en campos de tecnología y pueden adaptarse bien al desarrollo de software.

Los perfiles de desarrolladores web, ingenieros de software, ingenieros de frontend y backend, serían esenciales en este departamento.

MBTI: INTP, INTJ, ISTP

Temperamento: colérico, melancólico

DISC dominante: S, C

Departamento de Diseño (DD)

Departamento de Diseño de una empresa de desarrollo de software y plataformas de cursos, se pueden considerar perfiles que comprendan las necesidades y emociones de los usuarios, y diseñar interfaces y experiencias que sean intuitivas y atractivas, así como ser creativos, reflexivos y con una fuerte orientación hacia los valores, además de aportar una perspectiva única y centrada en el usuario, diseñando interfaces que reflejen la identidad de la marca y generen una experiencia positiva, aportando ideas frescas y soluciones innovadoras al diseño de interfaces y experiencias de usuario.

Los perfiles de diseñadores UI, diseñadores UX, diseñadores gráficos, desarrolladores Front-end, analistas de datos y psicólogos, serían esenciales en este departamento.

MBTI: ENFJ, ISFP, INFP

Temperamento: sanguíneo, melancólico

DISC dominante: I, C

Departamento de Calidad y Pruebas (DCP)

En el Departamento de Calidad y Pruebas de una empresa de desarrollo de software para plataformas de cursos, se requiere un perfil con habilidades y características específicas para desempeñarse de manera eficiente y aprovechada. Es fundamental tener un sólido conocimiento de los principios y las metodologías de pruebas de software, así como

comprender los fundamentos del desarrollo web y las tecnologías utilizadas en la plataforma de cursos. Esto incluye la experiencia en herramientas de pruebas y conocimientos de programación. Un buen analista de pruebas debe ser meticuloso y tener una gran capacidad para observar y detectar errores o problemas en el software, así como la comunicación efectiva con los desarrolladores y otros miembros del equipo que es crucial para comprender los requisitos del software, informar sobre los problemas encontrados y colaborar en la resolución de errores.

Los perfiles de ingenieros de pruebas, analistas de pruebas, especialistas en automatización de pruebas, especialistas en seguridad informática y técnicos en control de calidad, serían esenciales en este departamento.

MBTI: ISTJ, ESTJ, ISTP, INTJ

Temperamento: colérico, flemático

DISC dominante: I, S

Departamento de Recursos Humanos (DRH)

En el Departamento de Recursos Humanos de una empresa de desarrollo de software de plataformas de cursos, se requiere un perfil con habilidades y conocimientos específicos para realizar tareas relacionadas con la capacitación y adquisición de personal. Un profesional de Recursos Humanos debe tener habilidades sólidas de comunicación tanto verbal como escrita. Debe poder comunicarse de manera clara y efectiva con los demás, dentro y fuera de la organización. Es importante que la persona encargada de Recursos Humanos tenga habilidades interpersonales desarrolladas para interactuar y relacionarse adecuadamente con los empleados, candidatos y gerentes, así como un buen conocimiento sobre técnicas de reclutamiento y selección de personal es esencial.

Los perfiles de licenciados en recursos humanos, psicólogos organizacionales, especialistas en gestión del talento, especialistas en aprendizaje y desarrollo, especialistas en comunicación organizacional y licenciados en docencia, serían esenciales en este departamento.

MBTI: ISTJ, ESFJ, ENFJ, INFP, INFJ, ESFP

Temperamento: colérico, sanguíneo

DISC dominante: S, D, I

Departamento Financiero (DF)

En el Departamento Financiero es importante contar con perfiles que combinen habilidades técnicas, analíticas y organizativas; con perfiles altamente analíticos, detallistas y orientados a los procesos, capaces de manejar grandes cantidades de información financiera y llevar a cabo tareas contables con precisión. Además, de ser buenos para realizar análisis financiero y planificación estratégica.

Los perfiles de contadores, analistas financieros, controllers financieros, especialistas en Tesorería y analistas de costos, serían esenciales en este departamento.

MBTI: INTJ, ISTJ, ENTJ, ESTJ

Temperamento: melancólico, colérico

DISC dominante: C, D

Departamento de Innovación (DI)

En el Departamento de Innovación de una empresa de desarrollo de software de plataformas de cursos, se requiere de perfiles que sean proactivos, creativos y estén dispuestos a investigar y proponer nuevas tecnologías; se requiere un perfil que combine habilidades técnicas, creatividad y capacidad de investigación. Perfiles que sean buenos para investigar y proponer nuevas tecnologías con un enfoque lógico y capacidad para ver el panorama general, así como ser conocidos por su ingenio, su habilidad para generar ideas y su entusiasmo por la innovación, ser excelentes para identificar nuevas tecnologías y proponer soluciones creativas. Además, de una habilidad para comunicarse eficazmente puede ayudar en la presentación de ideas.

Los perfiles de gerentes de proyectos de innovación, ingenieros de software, diseñadores UX, analistas de datos e investigadores de tecnología, serían esenciales en este departamento.

MBTI: ENTP, ENFP, ENTJ, INTJ
Temperamento: colérico, melancólico
DISC dominante: D, C

Departamento de Ventas (DV)

En el Departamento de ventas de una empresa de desarrollo de software de plataformas de cursos en línea, se requiere un perfil que combine habilidades de análisis de ventas, marketing y relaciones con los clientes. Incluyendo capacidad para analizar datos y tendencias de ventas, conocimiento de técnicas de análisis de mercado, conocimiento de estrategias de marketing digital, capacidad para desarrollar campañas promocionales, excelentes habilidades de comunicación verbal y escrita y capacidad para construir relaciones sólidas y duraderas con los clientes.

Los perfiles de analistas de ventas, analistas de datos, especialistas en marketing digital, ejecutivos de ventas, especialista en ventas online y especialista en relaciones exteriores, serían esenciales para este departamento.

MBTI: ENTJ, ENFJ, ESTP, ESTJ, ENTP, INTJ
Temperamento: colérico, sanguíneo
DISC dominante: D, I

Perfil psicométrico

Para ser un trabajador eficiente y no conflictivo en una empresa de desarrollo de software que crea plataformas de cursos, hay ciertos rasgos psicométricos y habilidades que pueden ser beneficiosos. A continuación, mencionaré algunos de ellos:

Habilidades técnicas: Es fundamental tener conocimientos sólidos en áreas relevantes, como programación, diseño de bases de datos, desarrollo web, control de versiones, entre otros. La capacidad de aprender y adaptarse a nuevas tecnologías también es importante, ya que el campo de la tecnología está en constante evolución.

Habilidades de resolución de problemas: Los desarrolladores de software se enfrentan a desafíos constantes y problemas complejos. Ser capaz de identificar problemas, analizarlos con lógica y encontrar soluciones efectivas es esencial.

Capacidad de trabajo en equipo: El desarrollo de software generalmente implica trabajar en equipo, colaborar con otros desarrolladores, diseñadores y profesionales de diferentes áreas. Ser capaz de comunicarse de manera efectiva, escuchar a otros, compartir conocimientos y trabajar de manera colaborativa es fundamental.

Autonomía y responsabilidad: Ser capaz de trabajar de forma independiente, establecer metas y gestionar el tiempo de manera efectiva es importante en un entorno de desarrollo de software. La capacidad de tomar decisiones informadas y asumir la responsabilidad de las tareas asignadas también es esencial.

Pensamiento analítico: Los desarrolladores de software deben poder descomponer problemas complejos en partes más pequeñas y analizarlos sistemáticamente. El pensamiento analítico ayuda a comprender los requisitos del proyecto, identificar posibles soluciones y tomar decisiones fundamentadas.

Adaptabilidad y flexibilidad: La industria del desarrollo de software está en constante cambio. Ser capaz de adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías, metodologías de desarrollo y requisitos cambiantes es crucial para mantenerse relevante y eficiente.

Habilidades de comunicación: La capacidad de comunicarse claramente, tanto de forma escrita como verbal, es esencial para colaborar con colegas, clientes y otros miembros del equipo. La comunicación efectiva ayuda a evitar malentendidos y facilita la resolución de problemas.

Estos son solo algunos de los rasgos psicométricos y habilidades que pueden contribuir a ser un trabajador eficiente y no conflictivo en una empresa de desarrollo de software. Cabe destacar que las habilidades y requisitos específicos pueden variar según la empresa y el rol dentro del equipo de desarrollo.

Por otro lado, si bien es difícil generalizar y predecir con precisión el perfil psicométrico que debe evitarse para ser un trabajador eficiente y no conflictivo en una empresa de desarrollo de software, hay ciertos rasgos que podrían dificultar el desempeño en ese entorno. Algunos de estos rasgos incluyen:

Baja tolerancia a la frustración: El desarrollo de software puede ser un proceso complicado y frustrante, especialmente cuando surgen problemas o errores. Una baja tolerancia a la frustración puede llevar a reacciones negativas, falta de paciencia y dificultad para encontrar soluciones efectivas.

Resistencia al aprendizaje continuo: La industria del desarrollo de software está en constante evolución, y los profesionales deben mantenerse actualizados con las últimas tecnologías y tendencias. Aquellos que muestran resistencia al aprendizaje continuo y no están dispuestos a adquirir nuevas habilidades pueden tener dificultades para adaptarse a los cambios y mantenerse al día.

Falta de habilidades de comunicación: La comunicación efectiva es esencial en un entorno de equipo, especialmente en el desarrollo de software, donde la colaboración y la coordinación son clave. Aquellos con dificultades para comunicarse claramente, expresar ideas o escuchar a los demás pueden generar malentendidos y conflictos en el entorno laboral.

Rigidez y resistencia al cambio: El desarrollo de software implica enfrentar desafíos y adaptarse a nuevos requisitos y tecnologías. Aquellos que son resistentes al cambio y tienen dificultades para adaptarse pueden tener dificultades para mantenerse al día con las demandas del trabajo y pueden generar conflictos en el equipo.

Falta de colaboración y trabajo en equipo: El desarrollo de software se basa en el trabajo en equipo y la colaboración efectiva. Aquellos que tienen dificultades para trabajar con otros, carecen de habilidades de colaboración y muestran comportamientos individualistas pueden generar conflictos y obstaculizar el progreso del equipo.

Falta de atención al detalle: La programación y el desarrollo de software requieren atención meticulosa a los detalles y la capacidad de identificar y solucionar problemas minuciosamente. Aquellos que tienden a pasar por alto detalles importantes pueden generar errores y afectar la calidad del trabajo.

Estos rasgos individuales no determinan el éxito o el fracaso en un entorno de desarrollo de software. El contexto, la experiencia y la capacidad de mejora personal también son factores importantes para considerar.

Protocolo de adquisición de personal

El protocolo de adquisición de personal para esta empresa tomando en cuenta la arquitectura de la organización, así como los parámetros revisados anteriormente, debe de seguir los siguientes pasos:

Análisis de requisitos del puesto: Definir claramente los requisitos y habilidades necesarias para el puesto, así como analizar los perfiles del personal actual. Esto incluye determinar el nivel de experiencia, las habilidades técnicas requeridas y los rasgos de personalidad deseados, así como los que ya se tienen y comparar estos perfiles para delimitar los perfiles deseados para ese puesto bajo el contexto de la plantilla actual.

Solicitud de candidatos: Publicar anuncios de trabajo en plataformas de empleo, sitios web especializados en tecnología, bolsas de trabajo, redes sociales en contextos de tecnología y redes profesionales para atraer a candidatos calificados. También puede aprovechar la red de contactos y realizar referencias internas.

Evaluación de currículums vitae: Analizar los currículums vitae de los candidatos para identificar su formación académica, experiencia laboral previa, proyectos relevantes y habilidades técnicas y blandas. Seleccionar los candidatos que cumplan con los requisitos iniciales.

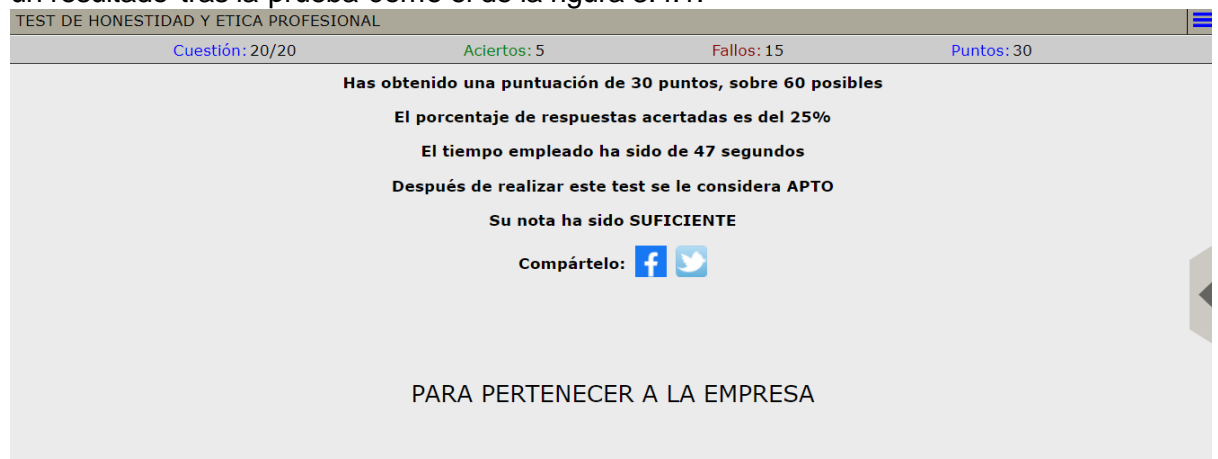
Entrevistas iniciales: Realizar entrevistas iniciales para evaluar la experiencia laboral, habilidades técnicas y conocimientos específicos de desarrollo de software. Durante estas entrevistas, también se puede evaluar la capacidad de comunicación y el ajuste cultural del candidato.

Verificación de referencias: Contactar por medio electrónico, telefónico o si se requiere presencial a las referencias personales y profesionales que los candidatos que hayan pasado los anteriores 2 filtros para corroborar la información que este proporcionó, además de conocer información que los candidatos hayan omitido u ocultado empleos anteriores.

Pruebas técnicas: Administrar pruebas técnicas relacionadas con las habilidades y conocimientos necesarios para el puesto. Estas pruebas pueden incluir preguntas teóricas, resolución de problemas prácticos y ejercicios de codificación.

Evaluación psicométrica y de personalidad: Realizar pruebas psicométricas y de personalidad para evaluar los rasgos y características psicológicas de los candidatos. Estas pruebas pueden ayudar a identificar rasgos como la adaptabilidad, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la capacidad de aprendizaje.

Para evaluación psicométrica se realizará por medio de la plataforma daypo alojada en el enlace <https://www.daypo.com/honestidad-etica-profesional.html>, que mostrará un resultado tras la prueba como el de la figura 3.4.1.



Para evaluación de tipo de personalidad mbti se realizará por medio de la plataforma Sakinova alojada en el enlace <https://sakinorva.net/functions?lang=es>, que mostrará un resultado tras la prueba como el de la figura 3.4.2.

<div> <div>Ni</div> <div>Ne</div> <div>Ti</div> <div>Te</div> <div>Fi</div> <div>Fe</div> <div>Si</div> <div>Se</div> </div>	
absolute	
Ne (extraverted intuition)	42.6
Ni (introverted intuition)	42
Se (extraverted sensing)	28
Si (introverted sensing)	26
Te (extraverted thinking)	29
Ti (introverted thinking)	36
Fe (extraverted feeling)	22
Fi (introverted feeling)	31
grant function type	ENTP
second-best choice	INTP
third-best choice	ENFP
fourth-best choice	INTJ
axis-based function type	INFJ
myers function type	INTP
relative	
myers letter type	IN P

Para evaluar el tipo de temperamento se realizará mediante la plataforma Madurity alojada en el enlace

<https://test.madurezpsicologica.com/limesurvey/index.php/663981?lang=es> , que mostrará un resultado tras la prueba como el de la figura 3.4.3.

RESULTADOS DEL TEST

Ver la interpretación más abajo



43 %



64 %



79 %

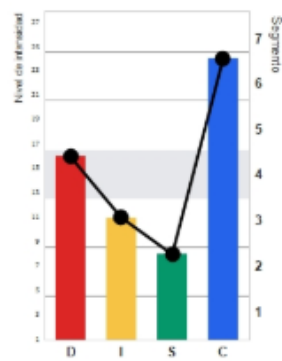


64 %

Para evaluación de perfil disc se realizará mediante la plataforma miperfildisc alojada en el enlace <https://miperfildisc.com/>, que mostrará resultados de la prueba como se muestra en la figura 3.4.

miperfilDISC
personalidad 5 elementos

INFORME GRATUITO



MIGUEL ESCAMILLA

Edad: 21 años

Fecha de evaluación: 31/01/2024

**PRAGMÁTICO
RACIONAL
RESERVADO**

- Aborda desafíos con análisis riguroso.
- Es firme en el seguimiento de normas y reglas.
- Genera confianza a través de su consistencia.
- Proporciona una perspectiva analítica y crítica.

TENDENCIA CONDUCTUAL

Tolerante al riesgo | Averso al riesgo

Confiado | Escéptico

Optimista | Pragmático

Deliberante | De ritmo rápido

Poco emotivo; práctico | Expresivo

Autónomo | Trabaja mejor en equipo

Apoyo para los demás; actor de soporte | Dominante, controlador

Entrevistas finales: Realizar entrevistas finales con los candidatos que hayan pasado las etapas anteriores. Estas entrevistas pueden ser más exhaustivas y pueden involucrar a diferentes miembros del equipo para evaluar la compatibilidad cultural, la capacidad de trabajo en equipo y las habilidades de resolución de problemas.

Verificación final de referencias: Contactar presencialmente a los candidatos finales en sus domicilios con el fin de obtener información puntual de su vida diaria y corroborar cierta información dada en filtros anteriores, también puede incluir preguntas a vecinos o personas cercanas.

Toma de decisiones y oferta de empleo: Evaluar a los candidatos en base a los resultados de todas las etapas anteriores y tomar una decisión informada. Una vez seleccionado el candidato, realizar una oferta de empleo que incluya detalles sobre el salario, beneficios y condiciones laborales.

Bienvenida y capacitación: Dar bienvenida a la empresa al candidato contratado, dando una introducción a la empresa y su estructura, así como a su filosofía y forma de trabajo, en base a las aptitudes analizadas en el curriculum se delimitará el nivel y tipo de capacitación necesaria.