Temario sobre Relaciones Laborales referido a la Programación:

1. Derechos y obligaciones laborales de los programadores:

- Legislación laboral aplicable a los programadores.

- Contratos de trabajo y acuerdos laborales en el sector de la programación.

- Derechos y responsabilidades de los programadores en su entorno laboral.

2. Gestión del talento en el sector tecnológico:

- Estrategias de reclutamiento y selección de talento en el ámbito de la programación.

- Evaluación del desempeño y desarrollo profesional de los programadores.

- Retención del talento y estrategias para mantener a los programadores motivados y comprometidos.

3. Relaciones laborales en equipos de desarrollo:

- Trabajo en equipo y colaboración en el desarrollo de proyectos de software.

- Comunicación efectiva y gestión de conflictos en equipos de programación.

- Liderazgo y coordinación de equipos de desarrollo.

4. Aspectos legales y éticos en la programación:

- Propiedad intelectual y derechos de autor en el desarrollo de software.

- Cumplimiento de las leyes de privacidad y protección de datos en la programación.

- Responsabilidad ética y profesional en la toma de decisiones en el desarrollo de software.

**A- Introducción a las relaciones laborales en el ámbito de la programación**

En el contexto actual, la industria de la programación y el desarrollo de software han experimentado un crecimiento significativo y se ha convertido en uno de los pilares fundamentales de la economía digital. Con ello, surge la necesidad de comprender y abordar las relaciones laborales específicas dentro de este ámbito.

Las relaciones laborales en el campo de la programación se refieren a las interacciones y acuerdos entre los programadores, las empresas empleadoras y los diferentes actores involucrados en el entorno laboral tecnológico. Estas relaciones se establecen sobre la base de derechos y obligaciones mutuas, que buscan garantizar condiciones justas y equitativas para los profesionales de la programación.

Los programadores tienen derechos laborales que deben ser protegidos y respetados, tales como el acceso a un contrato de trabajo adecuado, condiciones de trabajo saludables y seguras, remuneración justa y protección de datos personales. Además, tienen la responsabilidad de cumplir con sus obligaciones laborales, como trabajar de manera ética y profesional, respetar la propiedad intelectual y cumplir con las normativas y regulaciones pertinentes.

Las empresas empleadoras, por su parte, tienen la responsabilidad de proporcionar un entorno laboral favorable para el desarrollo de los programadores. Esto incluye establecer contratos de trabajo claros y transparentes, ofrecer salarios competitivos, brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, y fomentar una cultura organizacional que promueva la colaboración, la inclusión y la diversidad.

La negociación colectiva también juega un papel importante en las relaciones laborales en el ámbito de la programación. Los programadores pueden organizarse en sindicatos o asociaciones profesionales para negociar condiciones laborales y salariales justas, así como para representar sus intereses y preocupaciones ante las empresas empleadoras.

Asimismo, es esencial tener en cuenta aspectos legales y éticos en la programación. Los programadores deben respetar los derechos de autor y las leyes de propiedad intelectual al crear software, así como cumplir con las normativas y regulaciones específicas de la industria. Además, deben mantener altos estándares éticos en su trabajo, promoviendo la integridad y la responsabilidad profesional.

En resumen, las relaciones laborales en el ámbito de la programación son fundamentales para garantizar condiciones laborales justas y equitativas, tanto para los programadores como para las empresas empleadoras. Comprender y abordar adecuadamente estas relaciones es esencial para promover un entorno laboral saludable, propicio para el crecimiento y el éxito tanto de los profesionales de la programación como de las organizaciones tecnológicas.

**B- Derechos y obligaciones laborales de los programadores**

Los programadores, al igual que cualquier otro trabajador, tienen una serie de derechos y obligaciones laborales que deben conocer y respetar en el ámbito de su actividad profesional. Estos derechos y obligaciones se establecen con el objetivo de garantizar condiciones laborales justas y equitativas. A continuación, se desarrollan algunos de los principales derechos y obligaciones laborales de los programadores:

Derechos laborales de los programadores:

1. Derecho a un contrato de trabajo: Los programadores tienen derecho a contar con un contrato de trabajo que establezca de manera clara y precisa las condiciones laborales, tales como el tipo de contrato, la duración, el salario, el horario de trabajo y los beneficios adicionales.

2. Derecho a la remuneración justa: Los programadores tienen derecho a recibir una remuneración económica adecuada por su trabajo, de acuerdo con su nivel de habilidades y experiencia. Esto incluye el pago de salarios, bonificaciones y otros beneficios, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo y las leyes laborales vigentes.

3. Derecho a condiciones de trabajo saludables y seguras: Los programadores tienen derecho a trabajar en un entorno seguro y saludable. Esto implica contar con equipos y herramientas adecuadas para desarrollar su labor, así como el cumplimiento de normas de seguridad en el lugar de trabajo.

4. Derecho a la protección de datos personales: Los programadores tienen derecho a la protección de su privacidad y datos personales en el ámbito laboral. Las empresas empleadoras deben tomar las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad y seguridad de la información a la que los programadores acceden en el desempeño de sus funciones.

Obligaciones laborales de los programadores:

1. Cumplimiento de las responsabilidades laborales: Los programadores tienen la obligación de cumplir con las tareas y responsabilidades que les han sido asignadas en el marco de su contrato de trabajo. Esto implica desarrollar el software o las aplicaciones encomendadas en tiempo y forma, siguiendo las indicaciones y estándares establecidos.

2. Respeto a los derechos de autor y propiedad intelectual: Los programadores tienen la obligación de respetar los derechos de autor y propiedad intelectual de terceros. Deben abstenerse de utilizar o copiar software sin autorización, y respetar las licencias y términos de uso de las herramientas y bibliotecas utilizadas en su trabajo.

3. Cumplimiento de normativas y regulaciones: Los programadores deben cumplir con las normativas y regulaciones legales aplicables a su actividad, como las relacionadas con la protección de datos, la privacidad, la seguridad informática y cualquier otra ley laboral o sectorial pertinente.

4. Mantenimiento de la confidencialidad: Los programadores tienen la obligación de mantener la confidencialidad de la información a la que acceden en el ejercicio de sus funciones. Esto implica no divulgar datos sensibles o estratégicos de la empresa empleadora o de los clientes.

**C- Relaciones Laborales en equipo de desarrollo**

Las relaciones laborales en los equipos de desarrollo son fundamentales para el éxito de cualquier proyecto tecnológico. Estas relaciones se establecen entre los programadores, diseñadores, analistas y otros profesionales involucrados en el desarrollo de software. A continuación, se desarrollan algunos aspectos clave de las relaciones laborales en equipos de desarrollo:

1. Organización y estructura del equipo: Los equipos de desarrollo suelen estar organizados de manera estructurada, con roles y responsabilidades claramente definidos. Esto permite una distribución eficiente del trabajo y facilita la colaboración entre los miembros del equipo.

2. Comunicación efectiva: La comunicación clara y efectiva es fundamental en los equipos de desarrollo. Los miembros del equipo deben ser capaces de expresar sus ideas y opiniones de manera abierta, así como escuchar y comprender las perspectivas de los demás. La comunicación regular y fluida promueve la colaboración y ayuda a evitar malentendidos y conflictos.

3. Colaboración y trabajo en equipo: El trabajo en equipo es esencial en los proyectos de desarrollo de software. Los miembros del equipo deben colaborar estrechamente, compartiendo conocimientos, experiencias y habilidades para alcanzar los objetivos del proyecto. La colaboración fomenta la creatividad, la innovación y el intercambio de mejores prácticas.

4. Gestión de conflictos: En cualquier equipo, pueden surgir conflictos y desacuerdos. Es importante abordar estos conflictos de manera constructiva y buscar soluciones que beneficien a todos los involucrados. La gestión adecuada de los conflictos promueve un ambiente de trabajo saludable y ayuda a mantener la cohesión del equipo.

5. Liderazgo y motivación: El liderazgo efectivo es fundamental para impulsar y motivar a los miembros del equipo. Un líder inspirador y capacitado puede guiar al equipo hacia el logro de los objetivos, ofrecer orientación y apoyo, y fomentar un ambiente de trabajo positivo. Asimismo, es importante reconocer los logros individuales y colectivos, y promover un ambiente que motive y estimule a los miembros del equipo.

6. Desarrollo profesional: Los equipos de desarrollo brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Los miembros del equipo pueden aprender unos de otros, adquirir nuevas habilidades y mejorar sus competencias técnicas. La capacitación y la actualización constante son aspectos importantes para el desarrollo personal y profesional de los programadores.

7. Respeto y diversidad: Es fundamental fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, que valore y celebre la diversidad de los miembros del equipo. Esto implica respetar las diferencias culturales, de género, de opinión y de experiencia, y promover la igualdad de oportunidades para todos.

En resumen, las relaciones laborales en los equipos de desarrollo son clave para el éxito de los proyectos de software. La comunicación efectiva, la colaboración, el liderazgo, la gestión de conflictos y el desarrollo profesional son aspectos fundamentales para mantener un ambiente laboral saludable y productivo. Promover un ambiente de trabajo positivo y respetuoso ayuda a fomentar la creatividad, la innovación y el rendimiento en los equipos de desarrollo.

**D - Relaciones laborales y la gestión del talento en el sector tecnológico**

Las relaciones laborales y la gestión del talento desempeñan un papel fundamental en el sector tecnológico, donde la competencia por profesionales altamente cualificados es intensa. A continuación, se desarrollan algunos aspectos clave relacionados con la gestión del talento en el sector tecnológico:

1. Selección y contratación de talento: La gestión del talento comienza con un proceso de selección y contratación efectivo. Las empresas deben identificar las habilidades y competencias necesarias para los puestos de trabajo, diseñar estrategias de reclutamiento que atraigan a candidatos calificados y llevar a cabo un proceso de selección riguroso para identificar al mejor talento disponible.

2. Evaluación del desempeño: La evaluación periódica del desempeño es esencial para la gestión del talento. Esto implica establecer indicadores claros de rendimiento y evaluar regularmente el progreso de los empleados en función de esos indicadores. La retroalimentación constructiva y el reconocimiento del trabajo bien hecho son aspectos importantes para motivar y desarrollar a los profesionales de la tecnología.

3. Desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento: Las empresas deben ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional a sus empleados. Esto puede incluir programas de capacitación, mentoría, asignación de proyectos desafiantes y oportunidades de ascenso dentro de la organización. El desarrollo profesional es una herramienta efectiva para retener talento y mantener a los empleados motivados y comprometidos.

4. Actualización de habilidades y conocimientos: En el sector tecnológico, las habilidades y conocimientos evolucionan rápidamente. Las empresas deben promover la actualización constante de habilidades de sus empleados a través de programas de formación y acceso a recursos de aprendizaje. Esto garantiza que los empleados estén al tanto de las últimas tendencias y tecnologías, lo que a su vez fortalece la competitividad de la organización.

5. Retención del talento: La retención del talento es un aspecto crítico en la gestión del talento. Las empresas deben implementar estrategias y políticas para mantener a los empleados altamente cualificados. Esto puede incluir beneficios y compensaciones competitivas, un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal, un entorno de trabajo saludable y oportunidades de desarrollo atractivas.

6. Cultura y clima laboral: La cultura organizacional y el clima laboral desempeñan un papel fundamental en la atracción y retención del talento. Las empresas deben promover una cultura inclusiva, diversa y colaborativa, que fomente la creatividad, la innovación y la comunicación abierta. Un ambiente de trabajo positivo y estimulante es clave para atraer y retener a los profesionales de la tecnología.

7. Gestión del talento diverso: La gestión del talento debe tener en cuenta la diversidad en todas sus formas, incluyendo la diversidad de género, cultural y de habilidades. Las empresas deben fomentar la igualdad de oportunidades, la inclusión y la equidad en todas las etapas del ciclo laboral, desde la selección hasta el desarrollo y el ascenso profesional.

En resumen, la gestión del talento en el sector tecnológico implica atraer, desarrollar y retener a los profesionales más talentosos.

Esto requiere estrategias efectivas de selección, evaluación, desarrollo y retención, así como la promoción de una cultura laboral inclusiva y estimulante. Al invertir en la gestión del talento, las empresas pueden asegurarse de contar con profesionales altamente competentes que impulsen la innovación y el crecimiento en el sector tecnológico.

**E - Aspectos legales y éticos en la programación**

La programación no solo implica habilidades técnicas, sino también la comprensión y el cumplimiento de aspectos legales y éticos. A continuación, se desarrollan algunos aspectos clave relacionados con la legalidad y la ética en la programación:

Aspectos legales:

1. Derechos de autor y propiedad intelectual: Los programadores deben respetar los derechos de autor y propiedad intelectual al desarrollar software. Esto implica no copiar, distribuir o utilizar software sin la debida autorización o licencia. Además, deben respetar las leyes relacionadas con la protección de los derechos de autor y la propiedad intelectual en su país o región.

2. Cumplimiento de las leyes de privacidad y protección de datos: Los programadores deben cumplir con las leyes y regulaciones vigentes en materia de privacidad y protección de datos personales. Esto incluye asegurarse de que los datos de los usuarios sean manejados de manera segura, obtener el consentimiento adecuado para recopilar datos y cumplir con las leyes de notificación y divulgación de brechas de seguridad en caso de ocurrir.

3. Cumplimiento de las leyes de ciberseguridad: Los programadores deben estar al tanto de las leyes y regulaciones relacionadas con la ciberseguridad. Esto implica seguir buenas prácticas de seguridad, proteger los sistemas y datos contra amenazas y ataques, y cumplir con las regulaciones pertinentes para garantizar la integridad y confidencialidad de la información.

4. Cumplimiento de las leyes laborales y contractuales: Los programadores deben cumplir con las leyes laborales y contractuales aplicables en su país o región. Esto implica respetar los términos y condiciones de sus contratos de trabajo, cumplir con las regulaciones relacionadas con el horario laboral, las horas extras y otros aspectos laborales.

Aspectos éticos:

1. Honestidad y veracidad: Los programadores deben ser honestos y veraces en su trabajo. Esto implica presentar información precisa y evitar la manipulación o distorsión de datos o resultados. También deben ser transparentes sobre cualquier conflicto de intereses o sesgos que puedan afectar su trabajo.

2. Respeto a la privacidad y confidencialidad: Los programadores deben respetar la privacidad y confidencialidad de los datos y la información a los que tienen acceso. Esto implica utilizar la información solo para los fines autorizados, protegerla de accesos no autorizados y cumplir con las políticas de privacidad y confidencialidad establecidas por las organizaciones para las que trabajan.

3. Responsabilidad social: Los programadores deben considerar el impacto social y ambiental de su trabajo. Esto implica desarrollar soluciones que sean éticas y responsables, teniendo en cuenta los posibles efectos negativos en la sociedad y el medio ambiente. También deben respetar los derechos humanos y evitar cualquier forma de discriminación o prejuicio en su trabajo.

4. Desarrollo inclusivo y accesible: Los programadores deben esforzarse por crear soluciones inclusivas y accesibles para todos. Esto implica considerar la diversidad de usuarios y sus necesidades especiales al diseñar y desarrollar software, asegurándose de que sea accesible para personas con discapacidades y respetando los principios de diseño universal.

**F - Relaciones laborales y el entorno de trabajo en la industria tecnológica**

Las relaciones laborales y el entorno de trabajo en la industria tecnológica juegan un papel crucial en el éxito y la satisfacción de los profesionales que trabajan en este sector. A continuación, se desarrollan algunos aspectos clave relacionados con las relaciones laborales y el entorno de trabajo en la industria tecnológica:

1. Cultura empresarial: La cultura empresarial en la industria tecnológica puede variar según la empresa, pero a menudo se caracteriza por ser innovadora, orientada al logro y flexible. Se valora la creatividad, el espíritu emprendedor y la capacidad de aprendizaje continuo. Una cultura empresarial positiva y alentadora puede promover la colaboración, la motivación y la productividad de los empleados.

2. Flexibilidad y equilibrio trabajo-vida personal: La industria tecnológica tiende a ofrecer un mayor nivel de flexibilidad en términos de horarios de trabajo y opciones de trabajo remoto. Esto permite a los profesionales equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida personal. La flexibilidad en el trabajo puede contribuir a una mayor satisfacción laboral y a una mayor retención de talento.

3. Ambiente colaborativo: La colaboración y el trabajo en equipo son componentes esenciales en el entorno de trabajo de la industria tecnológica. Los profesionales de tecnología suelen trabajar en proyectos complejos que requieren la contribución de múltiples personas con habilidades complementarias. Fomentar un ambiente colaborativo promueve la generación de ideas, el intercambio de conocimientos y la resolución conjunta de problemas.

4. Oportunidades de crecimiento y desarrollo: La industria tecnológica ofrece una amplia gama de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Las empresas pueden proporcionar programas de capacitación, asignación de proyectos desafiantes, programas de mentoría y oportunidades de ascenso. Esto permite a los profesionales de tecnología mejorar sus habilidades, adquirir nuevos conocimientos y avanzar en sus carreras.

5. Reconocimiento y recompensa: El reconocimiento y la recompensa son aspectos importantes para mantener a los empleados motivados y comprometidos. La industria tecnológica puede ofrecer incentivos, bonificaciones y promociones basadas en el rendimiento y los logros. El reconocimiento por el trabajo bien hecho puede aumentar la satisfacción laboral y fortalecer el sentido de pertenencia.

6. Diversidad e inclusión: La industria tecnológica ha sido criticada en el pasado por la falta de diversidad y equidad de género. Sin embargo, cada vez más empresas están trabajando para promover la diversidad e inclusión en su entorno de trabajo. Fomentar un ambiente inclusivo, donde se valoren y respeten las diferencias, contribuye a la creación de equipos más diversos y a la generación de ideas innovadoras.

7. Bienestar y apoyo emocional: La industria tecnológica puede ser exigente y desafiante, por lo que es importante brindar apoyo emocional y promover el bienestar de los empleados. Esto puede incluir programas de salud mental, opciones de trabajo flexible, actividades de bienestar y un entorno que fomente el equilibrio y la calidad de vida.

**Cuestionarios:**

**Dado el siguiente texto e investigación, desarrolle el siguiente cuestionario:**

**1. Derechos y obligaciones laborales de los programadores:**

a) ¿Qué legislación laboral aplica a los programadores en Argentina?

***La Ley de Promoción de la Industria del Software***, ​ o simplemente Ley del Software, es una legislación sancionada por el congreso argentino en 2004. Creó un régimen de promoción de las empresas de software por un período de 10 años, que fue prorrogado en 2011 hasta 2019.

***Los regímenes laborales y de la seguridad social están regulados por las siguientes leyes, entre otras:***

* Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 y sus modificatorias;
* Ley de Empleo Nº 24.013;
* Ley de Riesgos del Trabajo Nº 24.557.

Por otra parte, existen los Convenios Colectivos de Trabajo, en los que se establecen acuerdos salariales y condiciones laborales para un sector productivo específico.

***Jornada laboral***

La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro. La limitación establecida por la ley es máxima y no impide una duración menor del trabajo para las explotaciones señaladas. Existen excepciones por horarios, edades, regiones, industrias, etcétera. Todo lo referente al tema puede consultarse en el texto actualizado de la Ley Nº 11.544.

***Edad mínima de admisión al empleo***

La Ley Nº 26.390, que no contenía ninguna referencia concreta a la prohibición del trabajo infantil. La nueva norma amplía la protección respecto del trabajo adolescente basándose en los postulados de la Protección Integral de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes que sostiene la Convención sobre los Derechos del Niño. La Ley Introdujo un nuevo artículo (189 bis) referido a la empresa de familia: los mayores de 14 y menores de 16 años podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor: pero por no más de 3 horas diarias y 15 semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas o insalubres y cumpla con la asistencia escolar. Pero la empresa de familia deberá gestionar para ello un permiso otorgado por la autoridad administrativa laboral. Dicha autorización no será otorgada si la empresa está subordinada económicamente, es contratista o proveedora de otra empresa.

***Despidos***

***Plazos del Preaviso***

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente: por el trabajador, de QUINCE (15) días; por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

***Indemnización sustitutiva***

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados. A continuación se enumeran conceptos que podrían integrar una liquidación final por despido "sin justa causa", a saber:

* La remuneración devengada hasta la fecha de desvinculación;
* Indemnización por antigüedad (art. 245º de la LCT 20.744);
* Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232º de la LCT);
* Integración de la indemnización con los salarios del mes de despido;
* SAC proporcional (art. 123º de la LCT);
* Vacaciones no gozadas (art. 156º de la LCT).
* Consultar Convenio Colectivo de Trabajo aplicable ante algún otro concepto

b) ¿Cuáles son algunos de los derechos laborales básicos que tienen los programadores?

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

***Derechos***

* Trabajar en un ambiente sano y seguro.
* Conocer los riesgos que puede tener su trabajo.
* Recibir información y capacitación sobre cómo prevenir accidentes o enfermedades profesionales.
* Recibir los elementos de protección personal según su trabajo.
* Estar cubierto por una ART a través de la afiliación de su empleador.
* Conocer cuál es su ART.

Si su empleador no tiene ART, o no lo ha declarado como empleado ante la misma, tiene derecho a denunciarlo ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) para intimarlo a que se afilie o lo declare.

c) ¿Qué obligaciones tienen los programadores en su entorno laboral?

***Obligaciones***

* Denunciar ante su empleador o ART, los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
* Cumplir con las normas de seguridad e higiene.
* Comunicar a su empleador, ART o a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) cualquier situación peligrosa para usted o para el resto del personal relacionada con el puesto de trabajo o establecimiento en general.
* Participar de actividades de capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo.
* Utilizar correctamente los elementos de protección personal provistos por el empleador.
* Cumplir con la realización de los exámenes médicos periódicos.

**2. Gestión del talento en el sector tecnológico:**

a) ¿Qué estrategias de reclutamiento y selección de talento se utilizan en una empresa/industria?

* Definir el perfil deseado. ...
* Revisión de candidaturas y preselección. ...
* Entrevista y evaluación. ...
* Contratación. ...
* **Proceso** de capacitación.
* Muchas **empresas** cometen el error de terminar el **proceso de reclutamiento** al incorporar al nuevo trabajador.

b) ¿Qué oportunidades de desarrollo profesional se ofrecen a los programadores en una empresa?

**I.B.M**

Como desarrolladores de aplicaciones, diseñarán y ejecutarán aplicaciones y sistemas con tecnologías personalizadas. Perseguirán sus habilidades en profundidad para ofrecer sus conocimientos a lo largo del ciclo de vida del desarrollo de software, desde el concepto y el diseño hasta las pruebas principales, las pruebas técnicas y los procesos /dominios empresariales.

Acerca del empleo

Estamos buscando un ingeniero backend sénior (NodeJS) con amplia experiencia en el diseño, la creación y el escalado de sistemas backend complejos a nivel de producción desde cero.

**ASSEMBLAR**

Desarrollador FrontEnd (Vue.js/PHP) (Remoto) : Este es un rol con enorme propiedad e impacto, con responsabilidad y propiedad sobre el diseño clave del sistema y las decisiones arquitectónicas. Trabajará de forma muy colaborativa con otros ingenieros de full-stack, front-end, back-end y de aprendizaje automático, así como de productos y diseño, para desarrollar los sistemas que impulsan nuestras aplicaciones multiplataforma.

***FUDO***

Acerca del empleo

Buscamos a alguien con buena experiencia en desarrollo en Flutter (especializado tanto en desarrollo UI como en backend del lado del cliente) para sumarse a nuestro equipo ya sea de forma remota o presencial en nuestras oficinas de Ciudad de Buenos Aires.

¿En qué tareas participarás?

Implementar nuevas funcionalidades del lado del cliente en un nuevo proyecto en Flutter Web, que puede converger a un proyecto mobile.

Si es de tu interés, también podrás realizar contribuciones ocasionales a otras partes del proyecto como el desarrollo de APIs e integraciones (Ruby) o a nuestras aplicaciones moviles (Flutter).

Participar como code-reviewer dentro del equipo.

¿Qué te ofrecemos?

* Ser parte de una compañía con espíritu emprendedor, conformada por un equipo de trabajo de grandes profesionales y buena gente.
* Salarios y beneficios competitivos internacionalmente.
* Trabajo remoto, presencial o semi-presencial en ambiente distendido y cómodo en nuestras oficinas de Buenos Aires. Sumate a una start-up en pleno crecimiento y con muchos desafíos por delante!

c) ¿Qué acciones se toman para retener y motivar al talento en el sector tecnológico?

El equipo de recursos humanos de su empresa está más familiarizado con las habilidades, necesidades y expectativas de sus empleados y, por lo tanto, debe desempeñar un papel importante en la ejecución de su plan de retención. Aquí hay cinco estrategias principales de retención de talentos para incluir en su plan:

**1. Invertir en el compromiso de los empleados:**

La industria de la tecnología es una de las más competitivas, por lo que la rotación de empleados puede convertirse en un problema si no se implementan estrategias para mantener a los empleados comprometidos. Los altos niveles de compromiso de los empleados significan que los miembros del equipo sienten que son una parte fundamental de la empresa y que entienden y están trabajando para alcanzar los objetivos de la empresa.

Estos beneficios únicos ayudan a mantener a los empleados felices y comprometidos. Además de ofrecer atractivos paquetes de beneficios y beneficios, existen acciones simples y cotidianas que puede tomar para mejorar el compromiso de los empleados, que incluyen:

Pregunte a sus empleados qué necesitan para sentirse más felices en el trabajo y cómo, si tuvieran la oportunidad, mejorarían a la empresa para resaltar los pasos prácticos para la mejora organizacional. Las encuestas de empleados son una excelente manera de hacer esto.

Proporcione retroalimentación a sus equipos a través de reuniones informales periódicas y sesiones de retroalimentación trimestrales más estructuradas.

Anime a sus empleados a compartir ideas y formas de innovar a través de frecuentes sesiones de intercambio de ideas y fomentando una política de gestión de puertas abiertas.

Sin embargo, escuchar es solo el primer paso: asegúrese de mostrar a sus empleados que sus voces han sido escuchadas a través de acciones como proporcionar actualizaciones de estado sobre el progreso de la implementación de comentarios.

**2. Priorizar el desarrollo profesional**

Invertir en la carrera y el desarrollo de habilidades de su talento es una forma de asegurar un futuro rentable a largo plazo. Según un estudio realizado por Titulado, 46 por ciento de los profesionales que respondieron estuvieron de acuerdo en que es más probable que abandonen su empresa si no ven un compromiso de mejora y actualización de las habilidades, lo que resulta en una rotación costosa.

Ofreciendo capacitaciones internas, acceso a aprendizaje colaborativo Las oportunidades, los recursos educativos o la opción de asistir a cursos externos garantizarán que sus equipos se sientan respaldados y que cuenten con las habilidades y certificaciones para contribuir al éxito de su empresa. Otra oportunidad de desarrollo profesional que muchas empresas ofrecen a sus empleados es el reembolso de la matrícula. Puede parecer una gran inversión inicial, pero a largo plazo, sus empleados obtendrán las habilidades necesarias para probar nuevos mercados, desarrollar nuevos productos o servicios y ayudarlo a vencer a la competencia.

**3. Implementar programas de reconocimiento interno.**

Existe una fuerte conexión entre la retención de talento y el reconocimiento de los empleados El reconocimiento de los empleados puede resultar en muchas beneficios relacionadas con la retención, incluyendo:

* Promoción de una cultura de trabajo saludable
* Aumento de la satisfacción del cliente
* Mantener la motivación de los empleados
* Fortalecer las relaciones de los empleados con su equipo de trabajo
* Reducir la dependencia de los gerentes

**4. Fomentar una cultura de diversidad e inclusión.**

La diversidad en el lugar de trabajo es cada vez más importante para los empleados, especialmente para los de la industria tecnológica, 3 fuera de 4 empleados prefieren trabajar en empresas que son diversas, dando a los empleadores que dan prioridad a la diversidad una ventaja significativa sobre la competencia. Desafortunadamente, la industria tecnológica tiene un largo camino por recorrer en términos de diversificación de sus equipos.

Mirar más allá de la raza, el idioma y el género garantiza que los empleados reciban el mismo trato y que los empleadores tengan acceso a los mejores talentos. La diversidad también conduce a la inclusión y una mayor satisfacción dentro de los equipos.

**5. Ofrezca flexibilidad en cuanto a los horarios de trabajo y la ubicación**

Los mejores talentos de la industria tecnológica actual esperan algo más que la capacidad de trabajar de forma remota: están buscando arreglos de trabajo flexibles que garanticen un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El noventa y dos por ciento de las empresas tecnológicas encuestados por la Asociación de Tecnología del Consumidor indicaron que proporcionar arreglos de trabajo flexibles, como la programación y la libertad de ubicación, es crucial para retener a los empleados. Algunas formas en que los arreglos de trabajo flexibles pueden ayudar a aumentar la retención incluyen:

* Mayor lealtad de los empleados
* Atractiva marca y cultura empresarial.
* Reducción del estrés dentro de los equipos.
* Mejor equilibrio trabajo-vida

**3. Relaciones laborales en equipos de desarrollo:**

a) ¿Cómo describirías la dinámica de trabajo en un equipo de desarrollo?

Los mejores equipos de trabajo son los que se estructuran correctamente, saben comunicarse e interaccionan entre sí. Motivación, participación, organización, compromiso, confianza, objetivos comunes, resolución de problemas, la comunicación efectiva, la colaboración, el liderazgo y el desarrollo profesional son las características del trabajo en equipo fundamentales. El trabajo en equipo es muy importante para que la empresa triunfe y llegue a la consecución de los objetivos de negocio. ¿Por qué? Porque cada empleado de ese equipo desempeñará un rol concreto –en función de sus fortalezas– que, junto a los del resto, mejorará los resultados generales. Por lo tanto, un buen trabajo en equipo mejora la productividad. Sin embargo, uno malo, puede generar todo lo contrario. Promover un ambiente de trabajo positivo y respetuoso ayuda a fomentar la creatividad, la innovación y el rendimiento en los equipos de desarrollo.

b) ¿Qué medidas se toman para fomentar la comunicación y colaboración en un equipo?

*Comunicación efectiva:* La comunicación clara y efectiva es fundamental en los equipos de desarrollo. Los miembros del equipo deben ser capaces de expresar sus ideas y opiniones de manera abierta, así como escuchar y comprender las perspectivas de los demás. La comunicación regular y fluida promueve la colaboración y ayuda a evitar malentendidos y conflictos.

*Colaboración y trabajo en equipo:* El trabajo en equipo es esencial en los proyectos de desarrollo de software. Los miembros del equipo deben colaborar estrechamente, compartiendo conocimientos, experiencias y habilidades para alcanzar los objetivos del proyecto. La colaboración fomenta la creatividad, la innovación y el intercambio de mejores prácticas.

c) ¿Cómo se gestionan los conflictos que surgen en el equipo de desarrollo?

*Gestión de conflictos:* En cualquier equipo, pueden surgir conflictos y desacuerdos. Es importante abordar estos conflictos de manera constructiva y buscar soluciones que beneficien a todos los involucrados. La gestión adecuada de los conflictos promueve un ambiente de trabajo saludable y ayuda a mantener la cohesión del equipo.

**4. Aspectos legales y éticos en la programación:**

a) ¿Cómo se protege la propiedad intelectual y los derechos de autor en una empresa?

***Derechos de autor y propiedad intelectual*** *(Ley 11.723):* Los programadores deben respetar los derechos de autor y propiedad intelectual al desarrollar software. Esto implica no copiar, distribuir o utilizar software sin la debida autorización o licencia. Además, deben respetar las leyes relacionadas con la protección de los derechos de autor y la propiedad intelectual en su país o región.

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-11723-42755>

**Propiedad intelectual**

¿Qué es la propiedad intelectual?

Es la protección que le da la ley al autor o autora de una obra científica, literaria, artística o didáctica por su creación intelectual.

¿Qué significa para el autor o autora que la ley proteja la propiedad intelectual de su obra?

Le permite exponerla o reproducirla por cualquier medio, traducirla, explotarla comercialmente o autorizar a otros a hacerlo. También le permite impedir que cualquier persona no autorizada ejerza estos derechos.

b) ¿Qué políticas se implementan para garantizar el cumplimiento de las leyes de privacidad y protección de datos?

***Cumplimiento de las leyes de privacidad y protección de datos:*** Los programadores deben cumplir con las leyes y regulaciones vigentes en materia de privacidad y protección de datos personales. Esto incluye asegurarse de que los datos de los usuarios sean manejados de manera segura, obtener el consentimiento adecuado para recopilar datos y cumplir con las leyes de notificación y divulgación de brechas de seguridad en caso de ocurrir.

La Ley N° 25.326 tiene por objeto la protección integral de los datos personales asentados en archivos, registros, bancos de datos u otros medios técnicos de tratamiento de datos, sean éstos públicos o privados, así como también el acceso a la información que sobre los mismos se registre, de conformidad a lo establecido en el artículo 43, párrafo tercero de la CONSTITUCION NACIONAL.

La Ley 25.326 garantiza que todas las personas puedan controlar su información personal asentada en bases de datos públicas o privadas. La Constitución Nacional garantiza el derecho al honor y a la intimidad de las personas, así como también el acceso a la información que sobre las mismas se registre. En ese sentido, la Ley 25.326 tiene por objetivo la protección integral de datos personales asentados en bases de datos públicas y privadas. Esta ley garantiza que todas las personas puedan controlar su información personal asentada en bases de datos y para esto, reconoce distintos derechos: de información, acceso, actualización, rectificación y supresión.

* El derecho de información permite saber qué bases de datos personales existen, cuál es su finalidad y sus datos de contacto.
* A través del ejercicio del derecho de acceso, usted podrá informarse sobre quién tiene sus datos, dónde los obtuvo y con qué fin.
* Finalmente, los derechos de supresión, rectificación y actualización garantizan que, en el caso que una base de datos posea información personal errónea, la suprima, rectifique o actualice.

La ley establece sanciones administrativas y penales ante casos de incumplimiento:

***Sanciones administrativas:*** el organismo de control podrá aplicar las sanciones de apercibimiento, suspensión, multa de mil pesos ($ 1.000) a cien mil pesos ($ 100.000), clausura o cancelación del archivo, registro o banco de datos.

***Sanciones penales:*** prisión de un mes a dos años el que insertara o hiciera insertar a sabiendas datos falsos en un archivo de datos personales; seis meses a tres años, al que proporcionara a un tercero a sabiendas información falsa contenida en un archivo de datos personales. La escala penal se aumentará en la mitad del mínimo y del máximo, cuando del hecho se derive perjuicio a alguna persona. Cuando el autor o responsable del ilícito sea funcionario público en ejercicio de sus funciones, se le aplicará la accesoria de inhabilitación para el desempeño de cargos públicos por el doble del tiempo que el de la condena. Además, la ley establece la pena de prisión de un mes a dos años para quien: a sabiendas e ilegítimamente, o violando sistemas de confidencialidad y seguridad de datos, accediere, de cualquier forma, a un banco de datos personales; revelare a otro información registrada en un banco de datos personales cuyo secreto estuviere obligado a preservar por disposición de una ley. Cuando el autor sea funcionario público sufrirá, además, pena de inhabilitación especial de uno a cuatro años.

***DATOS SENSIBLES:*** Según establece la ley, no pueden existir registros de datos referidos al origen racial o étnico, opiniones políticas, convicciones religiosas, filosóficas o morales, afiliación sindical o que se relacionen con la salud o la vida sexual de las personas, salvo que haya razones de interés general autorizadas por la ley.

**5- Indique los requisitos en una búsqueda en LinkedIn, para programar en PHP y Programador en otra tecnología.**

**FUDO**(empresa)

Migración,Transformamos la industria gastronómica latinoamericana con herramientas digitales eficientes y fáciles de usar.

**Desarrollo de software Buenos Aires**

**Desarrollador Front-End (Vue.js/PHP)**

***¿Que esperamos de vos?***

* Ser graduado de las carreras de Ingeniería en Sistemas, Informática, Ciencias de la Computación o carreras afines, o estés cursando los últimos años.
* Tengas entre 1 y 2 años de experiencia en Flutter.
* Tengas experiencia desarrollando sitios web tipo SPA/PWA (Angular, Vue, React).
* Sepas de diferentes arquitecturas y patrones de diseño.
* Sepas implementar diseños responsive en Flutter.
* Tengas bien en claro cómo realizar integraciones con APIs y websockets.
* Te entusiasmen los desafíos usando tecnologías modernas.
* Sepas de protocolos de Internet, principalmente HTTP.
* Te sientas muy cómodo con Git.
* Seas responsable y autosuficiente.

***¿Qué mas valoramos que conozcas?***

* Distintos State Management (Binder, Riverpod, BLoC).
* Flutter Web.
* Angular.
* APIs REST, Json API.
* Base de Datos relacionales como PostgreSQL o MySQL.
* Protocolos de Internet (HTTP, Pusher, SocketIO , etc).
* Contribuciones a proyectos Open Source.
* Conocimiento de CI/CD.

***Explorador brillante****(empresa)*

*Transformamos empresas en la mejor versión de sí mismas. Servicios de TI y consultoría de TI Austin, Texas (****Desarrollador Web Full Stack (Argentina))***

***Responsabilidades clave:***

* 1. Desarrollo de arquitectura de sitio web front-end y aplicaciones de sitio web back-end.
  2. Diseño de interacciones de usuario y comportamientos de desplazamiento reflexivos en páginas web.
  3. Creación de servidores y bases de datos para la funcionalidad.
  4. Garantizar la optimización multiplataforma para teléfonos móviles.
  5. Garantizar la capacidad de respuesta de las aplicaciones.
  6. Trabajando junto a diseñadores gráficos para funciones de diseño web.
  7. Ver a través de un proyecto desde la concepción hasta el producto terminado.
  8. Diseño y desarrollo de APIs.
  9. Satisfacer las necesidades tanto técnicas como de los consumidores.
  10. Mantenerse al tanto de los desarrollos en aplicaciones web y lenguajes de programación.

***Requisitos***

* 1. Licenciatura en Informática, o experiencia profesional equivalente.
  2. Experiencia comprobada como Desarrollador Web Full-stack o rol similar.
  3. Experiencia desarrollando deliciosas experiencias web.
  4. Dominio de lenguajes front-end fundamentales como HTML, CSS y JavaScript.
  5. Familiaridad con marcos de JavaScript como Angular JS, React y Next.
  6. Competencia con herramientas de código bajo como Webflow.
  7. Excelentes habilidades de comunicación verbal y escrita.
  8. Fuerte gestión de proyectos y habilidades organizativas.
  9. Capacidad para trabajar en un entorno ágil y acelerado.
  10. Una cartera sólida que muestre su trabajo anterior, incluidas aplicaciones web y móviles.