



**Desarrollador de aplicaciones
Full Stack
Frontend Trainee**

| | |
|----------------------|---|
| Módulo | Desarrollo de la empleabilidad en la industria digital. |
| Aprendizaje Esperado | 1. Explicar los elementos fundamentales de un plan de búsqueda laboral distinguiendo las características de la industria TI en el proceso de selección. |

1. El plan de búsqueda laboral

El Plan de Búsqueda Laboral se refiere a las iniciativas desarrolladas con el fin de identificar un perfil laboral y prospectar las oportunidades de empresas que busquen este cargo.

A continuación, revisaremos algunos de los pasos necesarios para realizar un buen Plan de Búsqueda Laboral (vale mencionar, algunos de estos los revisaremos en detalle más adelante).

1. Identifica los puestos de trabajo que se quiere o puede desempeñar: para ello, se pueden tomar como referencia los anteriores trabajos y las habilidades adquiridas, así como también las profesiones que calcen con la formación y talento desarrollado.

Por ejemplo: un egresado de bootcamp puede prospectar cargos ligados a su experiencia laboral previa, como también a cargos ligados a su nueva formación.

2. Identifica posibles empresas: utiliza plataformas o fuentes para obtener información sobre empresas y trabajos que se ajusten al perfil buscado (portales de empleo online, página web de empresas, anuncios, etc.)

3. Prepara el material necesario para la postulación: la gran mayoría de las empresas solicitan Curriculum Vitae, Carta de Presentación, Portafolio, u otros documentos, para participar de sus postulaciones. La recomendación en este caso, es preparar y adecuar cada uno al cargo y área que se postula; mientras mayor calce haya con lo solicitado, más probable es que la empresa considere a el/la candidato/a.

Para complementar, se pueden incluir (o pueden solicitar): títulos, cartas de recomendación, certificados, etc.

4. Planificar el tiempo: esto implica planificar cuánto tiempo se invertirá al día en consultar y postular a ofertas, preparar material, realizar networking, etc. Como muchos expertos dicen, “buscar trabajo es un trabajo más”, por lo que requiere la

dedicación y esfuerzos necesarios.

5. Buscar puestos vacantes de forma proactiva: muchas veces no es suficiente con postular a las vacantes disponibles, ya que un gran porcentaje de las vacantes cubiertas en la industria no son publicadas, sino que se cubren mediante referidos, promoción interna, u otros medios.

Para ello, se puede entrar en contacto con profesionales de la empresa deseada, aunque no cuenten con puestos vacantes. De esta manera, al momento de postular puede ser mayor la consideración, o derechamente, se puede recibir la invitación a postular.

6. Llevar el registro de las postulaciones realizadas: es natural realizar una gran cantidad de postulaciones a distintas empresas o cargos, lo que puede llevar a perder el registro y así la información de cada uno de los procesos. Para solucionar esto, se puede hacer una lista de las empresas y personas con las que se ha contactado, incluyendo los detalles de contacto y el puesto. A esto se deben sumar todas las fechas de envío de solicitudes, cuándo y cómo se recibe respuesta, cuándo se planificó la entrevista, el nombre de la persona que invitó, etc.

7. Preparar la entrevista de trabajo: con el fin de llegar mejor preparado a una entrevista de trabajo, un profesional debe recopilar toda la información posible acerca de la empresa y el cargo al que se postula, para así destacar los conocimientos y habilidades que mejor se adapten al puesto.

Del mismo modo, se recomienda practicar todas las posibles preguntas y repasar los aspectos que la empresa solicitará, como contarles sobre la experiencia laboral previa, cuál es la motivación por el cargo, cuáles son las principales fortalezas y debilidades, etc.

1. Acudir a la entrevista de trabajo: ya una vez en la entrevista de trabajo, se recomiendan una serie de tips para dejar una buena impresión ante los eventuales entrevistadores. Dentro de estos destacamos:

- a) Vestir de forma adecuada para el puesto de trabajo y empresa. Por ejemplo, para un puesto de diseñador en una agencia creativa es probable que deje buena impresión una camisa con diseños modernos, por el contrario, para el área corporativa de un banco es probable que prefieran un traje formal tradicional.
- b) Ser amable, positivo y con buenos ánimos, ya que esto permitirá que la conversación fluya y así nos demos a conocer mejor.

- c) Dar las gracias a la persona responsable del departamento de RRHH por concederme su tiempo y disposición (aunque no sea real, deja una buena impresión).

2. Evaluar la entrevista: siempre es útil reflexionar sobre los resultados obtenidos en la entrevista, ya sea si fueron buenos o malos, ya que dará un insumo de suma importancia para mejorar en próximas postulaciones.

3. Aceptar la oferta de trabajo: en caso de ser favorable el resultado del proceso de búsqueda laboral y una empresa quiera trabajar con nosotros, procederán a realizar una oferta de trabajo. Si esto sucede, es importante considerar detenidamente todas las circunstancias, las funciones que se desempeñarán, las obligaciones, las competencias requeridas para el puesto, el horario laboral, el salario, etc.

Si hay alguna duda, se puede solicitar un poco de tiempo para pensarlo o directamente preguntar sobre aquellos aspectos de los que se desea obtener más información.

Luego, una vez aceptada la oferta, es muy importante leer el contrato de trabajo y sus condiciones; con esto concluye el proceso de selección.

Industria TI

Cuando hablamos de mercados debemos entender que son espacios físicos o virtuales en los que se puede realizar compraventa de bienes y servicios. No todos son iguales, y mirando desde la perspectiva de TI podemos analizar que existe un mundo de información donde el ser humano debe estar en constante aprendizaje y conocimiento para mantenerse actualizado a las diferentes oportunidades.

De acuerdo con el informe de la empresa Global Data, “Pese a la conmoción económica que está ocasionando la pandemia, para este 2021 la perspectiva para el mercado empresarial TI es prometedora, pues se prevé que su crecimiento sea del 8.7% en América Latina, y un 5.5% en Chile”. Además, según IDC Chile, “nuestro país es el segundo que más invierte en infraestructura en servidores, equipos de almacenamiento y equipos de redes. Esto se debe a que grandes exponentes del Retail, Banca, Servicios y Manufactura, buscan constantemente estar a la vanguardia de las mejores prácticas de sus industrias, por lo que deben buscar soluciones tecnológicas que se adapten a sus necesidades”, por lo que convierte a Chile en un eje para las tendencias y directrices empresariales regionales de América Latina. Es en base a este crecimiento y surgimiento

de nuevas iniciativas tecnológicas, que se hace cada vez más relevante el contar con profesionales capacitados que puedan liderar este cambio, y de ahí, que las empresas cuenten con las capacidades para atraer a estos talentos.

Hoy en día podemos ver en LinkedIn o distintos portales de reclutamiento, la búsqueda de nuevos perfiles profesionales desconocidos hace 10 años atrás, como son los agile coach, data scientist, automatizadores de pruebas, o product owners, entre otros. Justamente, estos han surgido desde la llegada de nuevas tecnologías y formas de trabajar en las empresas, siendo hoy en día participantes clave de las nuevas iniciativas que estas buscan implementar.

En cuanto al reclutamiento y selección de perfiles TI, hoy en día se reconocen nuevas tendencias como:

- Un impulso y crecimiento del mercado laboral; cada vez se solicitan más perfiles tecnológicos en distintas industrias.
- Postulantes altamente competitivos e informados; cada vez el postulante tiene más poder de negociación en los procesos de selección, no buscan solamente una posición y una renta, sino oportunidades de crecimiento, flexibilidad y beneficios.
- Aumento de contratos flexibles, posiciones remotas y trabajos internacionales; las barreras han disminuido considerablemente y hoy en día no es anómalo que un desarrollador trabaje desde Chile para USA o Europa.
- Nuevos perfiles y cargos; tal como mencionamos anteriormente, han surgido nuevas posiciones como los scrum master, automatizadores, data scientist, devops, entre otros.
- Nuevos portales de empleo y formas de llegar a candidatos; hoy en día podemos ver nuevas fuentes de talento, como reclutamiento por redes sociales, plataformas transparentes de cara al candidato, incubadoras de talento, etc.
- Nuevas formas de filtrar talento; como plataformas con inteligencia artificial, y pruebas gamificadas.
- Entre otras.

Relación entre perfiles TI y los desafíos de la industria

El mercado TI va evolucionando constantemente y llegando a nuevos niveles de desarrollo, impactando directamente en nuestras vidas y la forma en que hacemos las cosas. Por ejemplo: mediante aplicaciones podemos hacer la compra del mes en el supermercado sin movernos de nuestras casas, hacer trámites bancarios sin ir al banco, reunirnos con nuestros amigos sin estar en el mismo lugar, entre otras cosas. La

tecnología es una parte fundamental de nuestras vidas, y por supuesto, hay empresas y personas que hacen que sea fácil acceder a ella.

Más allá de estos cambios tecnológicos, hoy nos enfrentamos también a un mundo donde fuimos golpeados e interrumpidos por la crisis de Covid-19 y la gran mayoría, por no decir todos/as, nos vimos obligados/a en cambiar nuestra rutina. Ha sido clave entender que no hay liderazgo sin liderazgo tecnológico, colocando a la tecnología como la parte fundamental del liderazgo mundial y la vía que mantiene al mundo conectado.

Vale destacar, si bien los cambios tecnológicos que ya mencionamos venían en boga hace años e impactarían nuestras vidas de todos modos, la pandemia por COVID-19 no hizo más que impulsarlos. Inclusive, algunos expertos señalan que el verdadero impulsor de la Transformación Digital en las empresas fue el COVID-19, no la necesidad de cambio ni el mercado competitivo.

Para conocer y aprender un poco más sobre estos temas, te invitamos a leer el artículo de la Guía Chile Energía: [“Las nuevas tendencias y proyecciones de la industria TI para este 2021 en el país”](#)

Existe un cambio innegable hacia la tecnología y no se trata de una sola herramienta o servicio, sino de una variedad de tecnologías, tales como: el procesamiento del lenguaje natural, las plataformas de código bajo, la automatización de procesos robóticos (RPA), entre otras. Cada una tiene aplicaciones diferentes y únicas, pero todas están llevando el poder innovador de las máquinas a manos humanas, permitiendo optimizar el trabajo y solucionar puntos débiles. ¡La famosa Transformación Digital!¹

La transformación digital que estamos viviendo en los últimos años ha convertido a los profesionales TI en las estrellas del mercado laboral. Estos perfiles no sólo son los más buscados hoy en día, sino que sus sueldos se incrementan año tras año, convirtiéndose en expertos muy cotizados.

Perfiles más solicitados por la industria TI

Según la Empresa Robert Half en su **Estudio de mercado laboral 2021**, hoy existe una fuerte relación entre los perfiles de TI y los desafíos de la industria, por lo que es sumamente relevante conocer y comprender los nuevos roles que se han tomado el mercado laboral.

A continuación, conoceremos algunos de estos y sus principales características:

¹ [Transformación Digital en tiempos de Pandemia](#)

Desarrolladores:

- **Desarrollador Front End:** Estos profesionales se encargan de desarrollar la cara visible de plataformas y aplicativos web, es decir, la interfaz con la que un usuario o cliente interactúa directamente. Estos por definición requieren manejar al menos: HTML, CSS y Javascript.
- **Desarrollador Back End:** Estos profesionales se encargan del desarrollo de la capa trasera de plataformas y aplicativos web, velando por el desarrollo de sus funcionalidades y manejando su interacción con bases de datos, servidores web y otros servicios. De esta manera, se encargan de las capas más profundas del proyecto.
- **Desarrollador Full Stack:** Los desarrolladores Full Stack son en programación lo más cercano a un profesional multifuncional, teniendo la capacidad para desenvolverse tanto en el ámbito visual de un proyecto de desarrollo, como de todo el ejercicio trasero. Es decir, pueden cumplir tanto con el perfil de un desarrollador Back End como de un desarrollador Front End, por lo que son también más difíciles de conseguir.

Al ser este perfil tan completo, pueden abarcar una serie de tecnologías y lenguajes de programación distintos, por lo que su definición dependerá de las competencias y capacidades que el proyecto particularmente requiera.

- **Desarrollador Mobile:** Estos profesionales se encargan del diseño, construcción y pruebas de aplicaciones para dispositivos móviles (celulares, tablets y similares). Por lo general, deben estar familiarizados con lenguajes de programación como Swift, Kotlin, Java y Objective-C (Java y Kotlin son indispensables para desarrollo en dispositivos Android, mientras que Swift lo es para iOS).

Gestión y Operación TI:

- **Ingeniero Devops:** Antes de referirnos a estos profesionales, es necesario hacer la distinción entre los Ingenieros Devops y Devops propiamente tal, una confusión muchas veces presente en la industria y por consiguiente en la búsqueda de profesionales.

Por su parte, DevOps es un conjunto de buenas prácticas que agrupan el desarrollo de software y las operaciones TI. Estas buscan hacer más rápido el ciclo de vida del desarrollo de software y proporcionar una entrega continua de alta calidad.

Luego, los Ingenieros Devops son quienes se encargan de incorporar estos procesos, herramientas y metodologías en sus respectivos proyectos, buscando

asegurar así la óptima operación durante el ciclo de vida del proyecto, abarcando desde la programación hasta la implementación y actualizaciones.

Estos profesionales a diferencia de otros en la industria TI, no son meramente técnicos, sino que deben manejar la cultura de Devops y su filosofía, herramientas y prácticas.

- **Scrum Master:** Estos profesionales son facilitadores y entrenadores de equipos Scrum, encargándose del apoyo a estos en la implementación y correcta ejecución del marco de trabajo SCRUM durante el ciclo de vida del proyecto. Lo que implica, apoyar a los integrantes del equipo en la consecución del objetivo del proyecto, y en general, ayudarlos a eliminar cualquier impedimento que atente contra este objetivo.

Un elemento a tener en cuenta con estos perfiles, es que los Scrum Master suelen requerir excluyentemente la respectiva certificación, emitida por distintas casas certificadoras del mercado. Además, no se debe sacar de foco su propósito; estos no son project managers ni líderes técnicos, un error en que suelen caer las empresas.

- **Product Owner:** Otro rol de SCRUM es el de los Product Owners o Dueños de Producto, quienes son los encargados de velar por los intereses del negocio y enfocar la visión del producto dentro de un proyecto. Por lo mismo, estos suelen encargarse de priorizar qué se construirá, qué no, y con qué prioridad, con el fin de maximizar el retorno de la inversión por parte de la empresa.

Seguridad y Datos:

- **Especialista en Ciberseguridad:** Estos profesionales surgen como respuesta a la necesidad cada vez más creciente de las empresas y organizaciones de mantener la integridad y confidencialidad de su información, la cual puede abarcar aspectos tan sensibles como datos financieros, de salud, información confidencial, etc.

Junto con el desarrollo tecnológico, han crecido también el nivel y calidad de amenazas en ciberataques, por lo que no es anómalo que los especialistas que pueden hacerle frente sean cada vez más demandados.

- **Especialista en Big Data:** Estos profesionales se encargan de manipular grandes cantidades de datos con el fin de generar insights, estos son utilizados por el negocio para la toma de decisiones y el desarrollo de nuevas iniciativas.

Arquitectura:

- **Arquitecto Cloud:** Ya en un ámbito más técnico, los Arquitectos Cloud son los responsables de administrar y coordinar la estructura Cloud Computing de la organización, lo que se conoce también como Arquitectura en la Nube. Un ejemplo de Cloud Computing son todos los servicios que utilizamos tradicionalmente para compartir y almacenar archivos online, como Dropbox y Google Drive, los cuales nos permiten acceder a nuestros archivos desde cualquier parte del mundo y en cualquier dispositivo.

Por lo mismo, una de las responsabilidades más importantes de estos profesionales es liderar el proceso de cambio cultural y de negocio que esta transición conlleva.

Testing:

- **Automatizador de Pruebas de Software:** Tal como su nombre señala, estos profesionales son los encargados de realizar pruebas automatizadas que permiten detectar fallas en el software. Al realizar esta automatización, la prueba puede ejecutarse automáticamente sin depender de una persona dedicada exclusivamente a esta función, lo que se traduce en mayores niveles de eficiencia y calidad, a la vez que se incurre en menores costos operativos.

Diseño:

- **Diseñador UX/UI:** Estos/as profesionales se encargan de entender cuáles son las necesidades de los/as usuarios/as, para así diseñar softwares y plataformas que las satisfagan. Para ello, realizan investigaciones y estudios que les permitan llegar a ideas y conceptos de diseño, los que posteriormente serán implementados por el equipo de desarrollo.

Vale mencionar, estos roles son solo algunos de los más populares en la industria actualmente, pero en la práctica hay muchísimos más. Podemos encontrarnos con tantos profesionales distintos, como lenguajes de programación y tecnologías existen en el mercado, lo que abre un espectro gigantesco de posibilidades. Por lo que la invitación a cualquier persona que se dedique al reclutamiento y selección o gestión del talento de estos perfiles, es a investigar y mantenerse al tanto de los nuevos cambios en tecnología.

Principales competencias solicitadas para perfiles TI

Ya conocimos los nuevos perfiles que se están tomando la industria TI actualmente, ahora es necesario ir más allá y conocer otra arista de estos cargos, sus competencias.

Por competencia, entendemos a la capacidad que tiene alguien para desarrollar algo. Esto va más allá de los conocimientos técnicos, relacionándose directamente con la capacidad que tiene el profesional para poner en práctica sus conocimientos de forma correcta y en sintonía con lo solicitado. Y tal como con los cambios tecnológicos, un nuevo tipo de funciones y proyectos, requieren un nuevo set de competencias que permitan realizarlas.

Algunas de las principales, son las siguientes:

- **Conocimiento del Negocio:** es vital que los/as profesionales logren interiorizar y comprender los procesos y particularidades propias de cada negocio.
Por ejemplo: es sumamente importante para trabajar en el sector de Seguros que sus profesionales tengan al menos un entendimiento básico sobre cómo estos productos funcionan y cómo suplen la necesidad de sus clientes.
- **Gestión del Cambio:** Esta se refiere a la capacidad para facilitar y conseguir la implementación exitosa de procesos de transformación dentro de la organización, lo que implica trabajar en conjunto con sus profesionales para la aceptación y asimilación de los cambios y la reducción de su resistencia a estos.
- **Pensamiento Crítico:** El pensamiento crítico se refiere a la capacidad de analizar y evaluar información referente a un tema, intentando esclarecer la veracidad y objetividad de esta. Esto con el fin de desarrollar una propia idea bien fundamentada y libre de sesgos externos.
- **Orientación al Cliente:** La orientación al cliente más que una capacidad es una actitud constante e interés por detectar y satisfacer las necesidades del cliente, tanto internos como externos. Para ello, es sumamente importante que los/as profesionales de cara al cliente desarrollen la empatía y sensibilidad necesarias para dar solución a sus requerimientos.
- **Comunicación:** Actualmente las empresas buscan a personas que sean capaces de compartir sus ideas y conocimientos de manera clara y precisa, trabajar de manera fluida con distintas personas y equipos de trabajo, y entiendan las necesidades de la sociedad. Según expertos, esta es una de las competencias laborales más demandadas actualmente por las empresas, y la base desde la que se persigue articular equipos de trabajo colaborativos.

- **Trabajo en Equipo:** Este se define como la unión de dos o más personas con el fin de cooperar para el logro de un objetivo común. Esta capacidad cobra suma relevancia en entornos de trabajo como el TI, donde la tónica de trabajo se articula en torno a equipos de proyecto, donde distintos tipos de profesionales con miradas distintas tienen que cooperar por un mismo propósito. Inclusive, esto cobra aún más relevancia en entornos de trabajo SCRUM, donde los equipos de trabajo son multifuncionales y auto-organizados.
- **Liderazgo:** El liderazgo se entiende como la capacidad que tiene un/a profesional de influir, motivar y organizar a personas y grupos para la consecución de un objetivo y/o meta, bajo un marco de valores. Esta es una capacidad sumamente importante y valorada por las empresas, quienes buscan continuamente dentro de sus profesionales a los próximos líderes que llevarán el cambio organizacional y liderazgo de proyectos.
- **Autogestión:** Se entiende por autogestión a una serie de prácticas orientadas a la organización personal, con el fin de conseguir el cumplimiento de metas y objetivos. En este contexto, se enfoca más a la capacidad que tiene un/a profesional para abordar y dar cumplimiento a sus tareas de manera autónoma, por ejemplo, entregas parciales de un proyecto. Esto toma aún más sentido en un contexto como el actual, donde el trabajo remoto y el trabajo por objetivos han llevado a que la estructura de trabajo sea cada vez más autónoma, y por consiguiente, autogestionada.
- **Idiomas (inglés, portugués):** Por último, es cada vez más valorado por las empresas que sus profesionales tengan la capacidad para comunicarse con equipos internacionales, esto dado el nivel y magnitud de algunos proyectos. Por ejemplo: hoy no es anómalo que una empresa cuente con servicios de soporte en la India, por lo que para contactarse con ellos ante una incidencia, la comunicación será íntegramente en inglés.

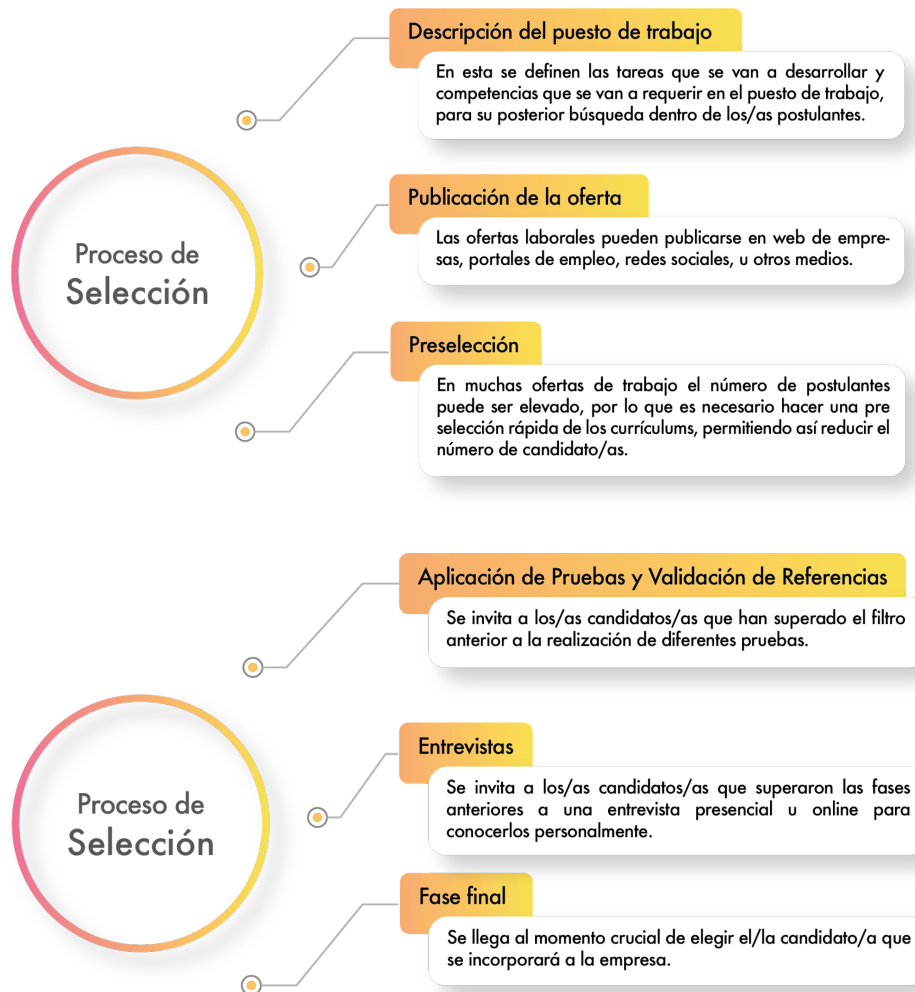
Cómo podemos ver hoy las empresas están invirtiendo gran parte de sus recursos económicos en tecnología por lo que cada vez se hace más interesante la atracción en la industria TI, pero no sólo nos debemos quedarnos en atraer sino también en lograr una colocación del mejor talento de manera exitosa. Ya quedó atrás el ver la gestión del talento TI como una relación de prestación de servicios, dando paso a una nueva concepción en que se busca llegar a relaciones de confianza y sinergia que permitan tanto a la empresa como a sus colaboradores co-crear en conjunto y crecer.

Para finalizar es importante entender que todas las tendencias nos llevan a generar procesos de reclutamiento y Onboarding completamente remotos, donde el desafío de entender el mercado y cómo salir a buscar candidatos cobra un sentido y una oportunidad para presentar de manera atractiva a una organización frente a un candidato.

Proceso Tradicional de Reclutamiento y Selección

Este tiene por lo general 6 etapas, desde la apertura de la necesidad hasta el proceso de selección final, lo cuál puede ser bastante largo y llevar a que los candidatos pueden comenzar a buscar nuevas oportunidades.

Las fases más comunes en un proceso de selección son:

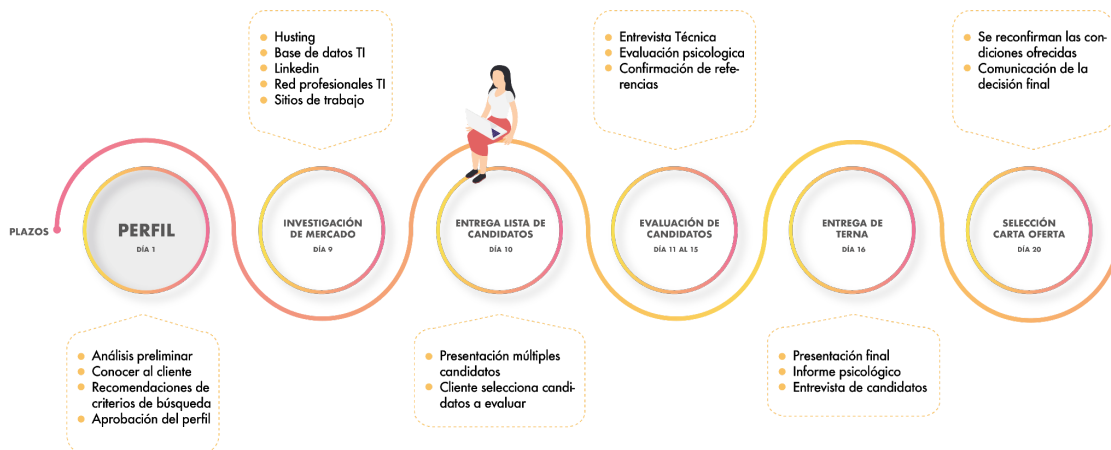


Proceso Tradicional de Intermediación/Vinculación

Ahora para el caso de empresas u organizaciones que se dedican a vincular talentos con otras empresas, ya sea consultoras de outsourcing, universidad, centros de intermediación u otros, el flujo es similar al presentado anteriormente, pero presenta sus propias particularidades.

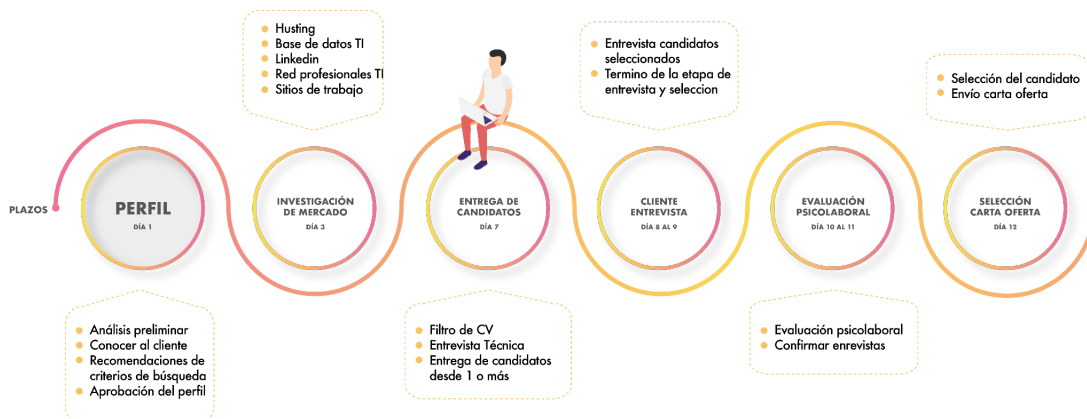
El principal cambio viene dado al no ser el/la candidato/a quien postula por su cuenta, sino que hay una empresa o institución que envía a sus propios/as profesionales para ser considerados/as dentro de estas postulaciones. Por lo mismo, estos primeros son quienes llevan la relación entre las partes, y del mismo modo, tienen influencia en el resultado del proceso (mas no la decisión final).

Este tipo de procesos, suelen desarrollarse de la siguiente manera:



Proceso Ágil de Intermediación/Vinculación

Tal como hemos señalado previamente, este mercado es sumamente dinámico y los/as candidatos/as TI suelen emplearse rápidamente, por lo que algunas empresas han desarrollado versiones “ágiles” de sus procesos de selección, buscando disminuir el periodo de reclutamiento y así agilizar la contratación.



3 Pilares de la Gestión de TI

La mayoría de las metodologías que envasan la gestión de TI apuntan 3 pilares principales, que funcionan como un guía para la implantación o mejora de los procesos. Ellos son:

- **Personas:** sin los colaboradores ciertos, ningún sector puede tener éxito. Así, la gestión de TI también debe lidiar con los equipos de tecnología, atribuyendo responsabilidades de acuerdo con las necesidades de la empresa y especialidades de los colaboradores.
- **Herramientas:** la selección, implementación y manutención de las máquinas y softwares necesarios para el buen funcionamiento de la empresa son de responsabilidad de la gestión de TI. Esas herramientas son esenciales para el aumento de productividad y optimización de los procesos.
- **Procesos:** mismo las mejores herramientas utilizadas por los mejores profesionales no serán eficaces sin la padronización de los procesos. Así, es de responsabilidad de la gestión de TI garantizar que buenas prácticas sean aplicadas. Además de eso, que las herramientas sean utilizadas de la mejor manera posible y que todos sepan cómo cuidar de la integridad de esos procesos.

Buenas prácticas en la Gestión de TI

Como cualquier sector de administración de empresas, la gestión de TI se basa en metodologías científicas que guían el desempeño de los profesionales involucrados. Las buenas prácticas en la gestión de TI son estándares que tienen como objetivo garantizar la seguridad, accesibilidad e integridad de los datos y procesos en el sector.

A continuación, conozca algunas de las principales metodologías en el mercado:

ITIL : ITIL significa Biblioteca de Infraestructura de Tecnología de la Información. Este es uno de los modelos de gestión de TI más conocidos. Esto se debe a que es una colección de mejores prácticas para alinear TI con las necesidades específicas de una organización. Por lo tanto, es posible proporcionar una mayor optimización de los servicios prestados, con el objetivo de reducir los costos y la eficacia de los sectores involucrados.

La serie ITIL consta de cinco libros, llamados Estrategia de servicio, Diseño del servicio, Transición del servicio, Operación del servicio y Mejora continua del servicio.

COBIT ®: También una sigla, COBIT significa Control Objectives for Information and Related Technology. Este es un marco de gobernanza que tiene como objetivo difundir diversos conceptos y prácticas de TI. Aquí, la atención se centra en las inversiones que coinciden con las necesidades de la empresa.

COBIT se divide en cuatro dominios con 34 procesos y 210 objetivos de control.

PMBOK: Sigla de Project Management Book of Knowledge, esta es una de las mayores referencias cuando se trata de gestión de proyectos. De hecho, esta metodología a menudo se aplica en sectores distintos de la gestión de TI.

PMBOK divide los proyectos en cinco fases distintas. Cada uno de ellos con actividades y ámbitos definidos. El objetivo es estructurar la planificación, implementación y mantenimiento de los procesos.

Diseño o actualización de CV

Es muy importante mantener un curriculum vitae actualizado, ordenado y específico para cada postulación de trabajo.

Veremos más profundamente el diseño de un curriculum vitae en el documento del aprendizaje esperado 2.

Portafolio de presentación

Un portafolio sirve para mostrar de manera visual y ordenada nuestros proyectos, lo que es sumamente importante y solicitado para cargos de Desarrollador y Diseño UX/UI (estos últimos sobre todo).

A muchos profesionales se les dificulta su elaboración, ya que no saben qué destacar y cómo, lo que lleva a resultados poco favorables.

A continuación, presentamos una serie de tips que ayudan a preparar un portafolio impecable y atractivo:

1. Recopilar los Esfuerzos Pasados

Antes de empezar, es necesario tener claro el cargo al que se busca postular y lo que solicitarán, por ejemplo, si se postula a un cargo de diseñadora UX/UI, a los reclutadores les interesará ver proyectos pasados de este tipo, no de diseño editorial. Una vez con esta información clara, es el momento de recopilar todos los trabajos antiguos que calcen y sean atractivos.

Si por alguna razón no se cuenta con trabajos atractivos, será necesario trabajar en nuevos proyectos de muestra.

2. Seleccionar lo Mejor de lo Mejor

Una vez ya se cuenta con un grupo de trabajos útiles, es necesario seleccionar los más atractivos o que calcen con las skills solicitadas por el cargo. Vale destacar, calidad sobre cantidad.

3. Lo Visual no es Suficiente

En el caso de los trabajos visuales, no basta solo con mostrar imágenes y resultados finales, sino que es necesario explicar el contexto, proceso y resultados. Para ello, se puede comentar:

- ¿De qué trató el proyecto?
- ¿Qué hay detrás de esa obra, cuál era su propósito?
- ¿Cuál era el objetivo del proyecto? ¿Se cumplió dicho objetivo con tu trabajo?
- ¿Qué responsabilidades tuviste en el proyecto?
- ¿Cómo lo abordaste? ¿Utilizaste alguna técnica, software o equipamiento relevante?

A las empresas no solo les interesa ver los resultados, sino también la manera que tiene un profesional de abordar un proyecto y desarrollar soluciones.

4. Todo en Su Lugar

La forma en la que un profesional estructura su portafolio puede decir mucho de su trabajo, permitiendo visualizar aspectos como su organización, capacidades de diseño, y dedicación. En un portafolio se debe priorizar que la estructura sea fácil de leer, entender, analizar y navegar.

El orden debe ser de forma lógica (en orden cronológico, por ejemplo), y si es necesario, clasificando el material según diferentes categorías (tipo de tecnologías, tipo de proyectos, complejidad, etc).

5. Actualización Constante

Uno de los errores más comunes de un profesional es el no actualizar su portafolio, lo que lleva a presentar trabajos desactualizados y probablemente no en línea con lo que se solicita. Si una empresa ve un portafolio que no evidencia trabajos nuevos desde hace dos años, puede incluso interpretarlo como si el profesional estuviese inactivo.

6. Medios de Contacto

Otro error muy común es no incluir medios de contacto en el portafolio, o que estos no

estén actualizados. Si no se incluye un teléfono, correo electrónico o red social, es muy probable que una empresa desestime la postulación, sólo por las complejidades que contactar al profesional implica.

Desafíos técnicos y Entrevistas laborales

En especial para la Industria TI, cobra suma relevancia el filtro de entrevista técnica, ya que permite verificar el nivel de manejo de las herramientas y tecnologías que el profesional señala manejar para el cargo. Por lo general, cada empresa suele manejar y articular este filtro según su propia necesidad y los requerimientos del área técnica que solicita el cargo, por lo que también suelen ser ellos los encargados de aplicarlo.

Dentro de las pruebas y desafíos técnicos más tradicionales, se encuentran las entrevistas con líderes técnicos o jefes de proyectos del área, quienes se encargan de realizar una serie de preguntas ligadas a funciones del cargo y las tecnologías y herramientas que se utilizarán; y desafíos de código, donde las empresas envían un desafío a los postulantes, y dan un plazo de tiempo para que estos envíen su desarrollo con la solución. Para este último, no hay una respuesta única, sino que la empresa puede dar relevancia a distintos aspectos dentro de la solución, como la limpieza y eficiencia del código, la propuesta de solución, o el desarrollo final.

Algunas de las preguntas clásicas de una entrevista técnica, son las siguientes:

1. ¿Puedes contarme sobre tu último mejor proyecto o proceso?
2. Acaban de asignarte a un proyecto que implica una nueva tecnología. ¿Cómo empezarías?
3. ¿Cómo mantienes tus habilidades tecnológicas actualizadas?
4. ¿Puedes contarme sobre momentos en que las cosas no salieron como querías en el trabajo, como un proyecto que no funcionó?
5. ¿Cuáles son tus productos tecnológicos favoritos y cuáles menos favoritos, y por qué?
6. ¿Qué haces cuando te quedas atascado en un problema que no puedes resolver?
7. Describe algún código malo que hayas leído o recibido recientemente.

Evaluaciones Psicolaborales

Las evaluaciones psicolaborales son un conjunto de técnicas que se utilizan para conocer rasgos de la persona que no se determinan en una entrevista o leyendo su curriculum vitae. Sirven para determinar si el candidato es psicológicamente, lo suficientemente

apto para el puesto al que se postula. Estas pruebas se realizan una vez que los candidatos hayan pasado los filtros necesarios en cuanto a conocimientos técnicos y/o académicos. Una vez que la empresa determina el perfil del candidato a ocupar el puesto de trabajo, se evalúa mediante diversas herramientas a varios candidatos para saber cuál de ellos se ajusta más al perfil solicitado. La persona que realiza la evaluación psicolaboral a menudo es un Psicólogo/a con experiencia en la aplicación de estas técnicas en el ámbito laboral.

Según estos tests se pueden determinar múltiples características de la personalidad de un candidato. Estas evaluaciones entran dentro de lo que se llama "evaluación por competencias" que incluyen la entrevista, pruebas psicométricas y pruebas proyectivas. Estas últimas son menos estructuradas que las primeras y se basan principalmente en la realización de dibujos. Hay diversos indicadores que evalúan la personalidad a través del trazo del dibujo, el contenido, la ubicación de los mismos, etc. Todas estas técnicas sirven para evaluar la personalidad, las aptitudes y la inteligencia. A partir de estas pruebas el psicólogo laboral realiza un informe final que orienta y ayuda al empleador a tomar la decisión final de contratar a uno de los candidatos.

Pruebas Proyectivas: Los test proyectivos son aquellos que nos permiten acceder al inconsciente del sujeto que los realiza. Son test ideados y pensados para que el autor de los mismos pueda proyectar sus conflictos inconscientes sin ser consciente de ello, sin las barreras (resistencias, juicios de valor, etc.) que pueden retener muy valiosa información.

Gráficos: En el caso concreto de los test proyectivos gráficos, el lenguaje verbal se cambia por un lenguaje gráfico en el que se reflejan sobre un papel dichos conflictos o el estado emocional en el que se encuentra la persona. El gráfico se convierte en un lenguaje simbólico, inconsciente y muy rico que ofrece información muy íntima de la personalidad de su autor.

En lo que respecta al ámbito laboral, se les suele pedir a los postulantes que realicen el Gráfico de una persona trabajando, en cualquier situación de trabajo, para observar además cómo se proyecta la persona en este ámbito particularmente.

Otro de los tests más utilizados en el ámbito laboral es el **Test de Wartegg**. Esta prueba permite conocer algunos aspectos de la personalidad del candidato, así como su posición frente al mundo, su estilo de relacionamiento interpersonal y su estado de ánimo. El test cuenta con 8 campos, cada uno con un estímulo diferente, para que el sujeto realice un dibujo libre a partir del mismo. Es una prueba simple, corta y de fácil aplicación e interpretación.

Tradicionalmente, el dibujo ha sido una herramienta con la que las personas proyectan características personales, aspectos de sí mismas, de su situación emocional y psicológica, lo cual sirve para observar si existe algún trastorno, alguna enfermedad o

simplemente descubrir el estado anímico de la persona. Al ser evaluaciones situacionales, sus resultados siempre van a depender del momento que el sujeto atraviesa, son un corte transversal en la vida del sujeto, reflejan ese momento particularmente y sus resultados no serán siempre los mismos, sino que estos pueden variar en cortos períodos de tiempo.

TAT (Test de Apercepción Temática): El Test de Apercepción Temática, más conocido a través de la sigla T.A.T., es también una prueba proyectiva, pero de tipo verbal, entendida como la técnica de interpretación de imágenes. Consiste en la presentación de cuatro láminas (su selección se ajusta según el sexo del sujeto) con distintas situaciones y se le pide a la persona que relate lo que ve en cada una de ellas, armando un relato que consista en una breve historia a partir de lo que ve, de lo que interpreta y de lo que cada una de estas láminas le sugiere. Su aplicación se fundamenta en la noción del inconsciente del individuo, que se ve proyectado en las láminas que se le presentan. De esta manera, el candidato a través de su relato revela, de forma inconsciente, aspectos de su personalidad, su forma de percibir el mundo que lo rodea y sus habilidades frente a la resolución de problemas. El sujeto le relata la historia a su interlocutor en forma oral, por lo tanto este último también puede evaluar el nivel de comunicación del candidato.

Pruebas Psicométricas

Test de Dominó: Es un test de inteligencia no verbal, destinado a valorar la capacidad de una persona para conceptualizar y aplicar el razonamiento a nuevos problemas. Evalúa la lógica y la capacidad de atención del sujeto que lo realiza, mide el factor G de la inteligencia estimando la capacidad intelectual y además nos brinda elementos en cuanto a la rapidez visual y a la capacidad de respuesta del sujeto, bajo situaciones de presión. Su aplicación dura 30 minutos, el hecho de tener un tiempo limitado para realizarlo obliga a la persona a poner en práctica su capacidad de concentración y a controlar y manejar los nervios y/o ansiedad que el correr del tiempo pudiera ocasionarle.

Escala para determinar el nivel de un profesional TI

La escala utilizada típicamente consiste en referirse a los años de experiencia. La ventaja es que es algo sencillo de medir, la desventaja es que en muchos casos no es representativo del verdadero nivel de habilidad. El hecho de que hace 10 años hayas programado en Java, no significa que tengas 10 años de experiencia continua y reciente haciéndolo. Por otro lado, tal vez tengas 10 años continuos, pero ha sido en contextos que no te han ayudado a realmente avanzar tu habilidad.

Para ejemplificar este problema, imaginemos el caso de Juanito: durante los últimos 7 años, su trabajo ha consistido en dar mantenimiento a una aplicación Java EE. Dicha aplicación utiliza servlets, JSPs, unos cuantos EJBs locales y una base de datos Oracle. En el papel, podríamos decir que Juanito es un programador Java EE Senior, y seguramente un reclutador se animaría a presentarlo como experto. Pero si me preguntan a mí qué esperarí de un experto en Java EE, Juanito no cumple el perfil. Yo pediría que fuera alguien que por lo menos: ha construido y puesto en producción varias aplicaciones en las que se ha utilizado una buena variedad de los APIs de Java EE, que se ha peleado con distintos application servers y sabe de donde cojea cada uno, que no solo conoce los cambios/diferencias entre distintas versiones de la especificación de JEE, sino que entiende a profundidad las implicaciones de estos, y por último esperarí que fuera alguien bien relacionado con otros expertos de Java EE más allá de su empresa.

Otro caso que evidencia el problema de usar años como escala de habilidad es cuando hablamos de nuevas tecnologías. ¿Cuántos de nosotros hemos visto posts como: "Se solicita programador con 5 años de experiencia en X tecnología" (cuando dicha tecnología tiene poco más de 2 años de vida)? Típicamente lo que sucede en el fondo es que un cliente dice: "necesito un programador senior en X", entonces el reclutador, quien no tiene forma de evaluar la habilidad de alguien en X, traduce Senior como 5+ años de experiencia.

Asimismo, hay que reconocer que la mayoría de las personas no llega a niveles avanzados de habilidad en un dominio, sin importar cuantos años de experiencia acumulen. Por medio de práctica y experiencia la mayoría de las personas podemos llegar a niveles suficientes para desempeñarnos profesionalmente en un dominio, pero de ahí a realmente convertirnos en expertos, solo un pequeño porcentaje lo logra y no necesariamente son los que tienen mayor tiempo haciéndolo.

Ante las limitaciones de usar años de experiencia, consideramos que lo mejor es abstraer la habilidad y experiencia en niveles (ej. básico, intermedio, avanzado; junior, senior, experto). El reto principal de definir una escala basada en niveles es definir claramente el significado de cada nivel. Por ejemplo, ¿qué es un senior? (y si me dices que es alguien con al menos 5 años de experiencia, morirá un gatito en algún lado).

Otro punto a considerar es si debemos incluir niveles que signifique que una persona apenas está aprendiendo las habilidades básicas para cierto dominio. Los clientes y reclutadores tienden a ignorar por completo este nivel (difícilmente vas a encontrar vacantes que busquen trainees, o si tu te etiquetas como trainee en una área difícilmente recibirás una oferta de empleo), todos buscan expertos. Lo único que esto ha provocado es que las personas que naturalmente deberían considerarse en este nivel,

se autoevalúan de un nivel mayor para poder ser considerados y estar "en el mapa". Desde mi punto de vista, esto es un error que ha cometido el mercado laboral de TI, porque al eliminar niveles se hace más difusa la identificación. Estar aprendiendo algo no tiene nada de malo, al contrario, es bueno. De la misma manera, contratar a personas que apenas están aprendiendo algo, puede ser incluso mejor que contratar a alguien que ya ha adquirido esa habilidad. Cuando yo trabajaba en una empresa de consultoría de TI y armaba equipos de trabajo para los proyectos, mi mix ideal para los equipos de proyecto era un 20% de trainees (apenas aprendiendo y dando sus primeros pasos), 60% junior (han estado en al menos un par de proyectos profesionalmente), y un 20% senior (larga trayectoria de proyectos y buenos resultados).

Escala:

Aprendiz. El aprendiz cuenta con los conocimientos básicos de la profesión en cuestión (ej. graduado de una carrera de TI) y está aprendiendo una especialidad (ej. project management, testing, programación de aplicaciones móviles) de manera profesional. Es capaz de realizar tareas profesionales sencillas bajo supervisión.

Profesional. Su nivel de conocimientos y experiencia le permite realizar las actividades de la disciplina en cuestión de manera autodirigida y sin supervisión. La mayoría de las personas se queda en este nivel de competencia (y eso no es malo, significa que pueden hacer el trabajo de esta especialización de manera confiable).

Líder. Tiene amplia experiencia ejerciendo la disciplina en una gran variedad de proyectos y desempeñándose de manera extraordinaria. Ejerce liderazgo para esta disciplina a nivel de equipo o incluso de la empresa entera.

Maestro. Destaca no solo en su empresa sino a nivel de industria, contribuyendo a avanzar el campo de conocimiento en la disciplina en cuestión.

Los niveles de la escala aplican de manera independiente a distintos roles y tecnologías. Es decir, yo puedo tener un nivel de líder como analista, y un nivel de aprendiz como tester.

Podemos aplicar esta misma escala al nivel de detalle de herramientas/tecnologías. Por ejemplo, una persona puede ser un programador Java EE nivel profesional y programador iOS nivel aprendiz. Obviamente, es de esperarse que una persona con un nivel avanzado en alguna especialidad, crezca rápidamente en otra especialidad similar. Es decir, tal vez a un desarrollador novato le podría tomar un año pasar del nivel de aprendiz con su primera especialidad (ej. programador .NET) pero si su siguiente especialidad fuera del mismo rol (por ejemplo, programación con otro lenguaje), entonces sería de esperarse que dure como aprendiz unas cuantas semanas.

La escala muestra tan solo cuáles son los niveles del modelo y los rasgos principales de cada uno. Está fuera del alcance mostrar detalles sobre el cuerpo de conocimiento requerido en cada disciplina o especialización (por ejemplo, qué conocimientos y habilidades específicas debe tener un programador web nivel profesionalista).

Aunque el nivel de aprendiz es el inicial para cualquier disciplina o especialización, esto no significa que deba ser tomado a la ligera y que cualquier persona puede decir que se encuentra en nivel de aprendiz de cierta especialización, simplemente porque le gustaría aprenderla o porque tiene el potencial para hacerlo. Un lineamiento (rule of thumb) en ese sentido podría ser que para ser considerado con un nivel de aprendiz en cierta especialización, la persona debería haber dedicado durante los últimos 6 meses al menos 80 horas de estudio a la especialización en cuestión (ya sea en cursos, lecturas, actividades prácticas) y actualmente participar activamente en algún proyecto (personal o profesional) que le permita desarrollar su capacidad en dicha especialización.

Entrevistas laborales

Antes de comenzar la entrevista tenemos que conocer bien nuestro currículum y la empresa y el puesto al que estamos optando.

Es importante que el candidato que aspira a ocupar un puesto en una determinada empresa conozca sobre ella, ya que a la hora de la entrevista una pregunta segura que le harán será ¿Qué conoce usted de nuestra empresa? o ¿Por qué desea trabajar con nosotros?

De allí la importancia de averiguar a través de revistas, periódicos locales y nacionales, en Internet o preguntando a alguien que conozca que haya sido un ex empleado de esa empresa, datos sobre su filosofía, su ubicación, tipo de producto(s) o servicio(s) que ofrece, número de empleados y horario de funcionamiento de la empresa.

De esta forma tendrá información que le será sumamente útil para responder adecuadamente y, a la vez, mostrar el interés que usted tiene por la posición vacante. Cuanto más sepa de la empresa, mejor impresión causará y más preparado se encontrará para responder varias de las preguntas de la entrevista de trabajo.

Se debe obtener información sobre cuál es el salario promedio en el mercado laboral del puesto a que se aspira ocupar y cuáles son sus tareas, obligaciones y requisitos habituales.

Esta información es, también, importante conocer para tener un punto de referencia comparativa si en la entrevista de trabajo le comunican sobre salario y condiciones. De esta forma podrá saber si le están ofreciendo un salario por debajo, igual o superior a lo que existe en el mercado y si le conviene el puesto o no.

Referencias:

<https://www.losrecursoshumanos.com/introduccion-a-las-evaluaciones-psicolaborales/>

<https://sg.com.mx/buzz/escala-para-determinar-el-nivel-un-profesionista-ti>