



**Desarrollador de aplicaciones  
Full Stack  
Python Trainee**

Módulo	Orientación al perfil y Metodología del curso.
Aprendizaje Esperado	3. Comprender la metodología de trabajo a lo largo del curso distinguiendo la importancia del trabajo en equipo y el trabajo ético para contribuir al logro de las competencias del plan formativo

## Metodología del curso

### ¿Qué es un bootcamp?

En programación, un bootcamp es un programa de entrenamiento técnico que enseña habilidades específicas. No solo eso, sino también habilidades y destrezas que responden a las necesidades del mercado laboral en tecnología.

Diversas fuentes aseguran que los primeros bootcamp surgieron en 2011, cuando la demanda por desarrolladores de software comenzó a crecer en EE.UU.

Desde el anuncio de un informático en el foro de Hack News ofreciendo clases de programación, hasta el lanzamiento de Dev Bootcamp en 2011, esta metodología tuvo su boom alrededor de todo el país norteamericano. Así comenzó su evolución.

Desde entonces, un bootcamp puede ser el punto de partida para iniciar una carrera en tecnología, o bien puede significar una especialización en habilidades digitales para cualquier profesional.

Podrías estar pensando "Ok, pero esto es como cualquier curso de capacitación". ¿Qué vuelve tan especiales a los bootcamp, entonces?

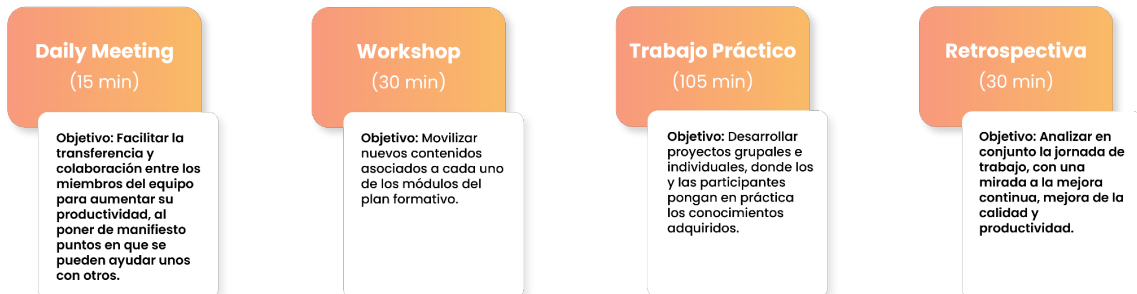
La propuesta de valor

El nombre "bootcamp" está inspirado en los campamentos militares estadounidenses, donde los soldados adquieren habilidades específicas luego de un entrenamiento intensivo y corto.

Justamente ese es uno de sus fuertes: la duración. A modo general, un bootcamp puede durar de 12 a 14 semanas. Sin embargo, también hay bootcamps que se extienden hasta por 5 o 7 meses.

¿Es posible aprender a programar en tan poco tiempo? Sí. El objetivo es capacitar a los participantes en un perfil específico, entregándoles las habilidades más cruciales para desarrollar su carrera.

- El día a día en un bootcamp de programación



## Fortalezas y desafíos de los *bootcamps*

No faltan dudas acerca de la calidad de la educación que ofrecen los *bootcamps*. Se trata de un fenómeno lo suficientemente reciente como para que exista una evaluación en profundidad de su impacto. Pero hay evidencia de resultados que es muy prometedora: sus graduados son muy bien recibidos por los empleadores.

En Estados Unidos, más del **70% de las empresas que los han contratado están satisfechas** con el desempeño de los graduados de *bootcamps*, y están de acuerdo con que su desempeño está a la par de un egresado universitario en ciencias de la computación. El 12% de esas empresas indica que los graduados de *bootcamps* tienen desempeños superiores inclusive. Y el 99% por ciento afirma que planea seguirlos contratando.

Otro elemento significativo es que, en ausencia de regulación pública, la propia industria ha generado espontáneamente mecanismos de aseguramiento de la calidad: buena parte de los *bootcamps* se someten a un régimen de rendición de cuentas que se nutre de verificación voluntaria por parte de terceros, y de la membresía en el **Consejo de Integridad en los Reportes de Resultados**, que desde 2016 publica periódicamente datos de tasas de graduación de los *bootcamps*, así como de inserción laboral y salarios posteriores.

¿Cuáles son los componentes claves del éxito de los *bootcamps*?

- Su agilidad para evolucionar y adaptar los planes de estudio al ritmo y la velocidad con las que las tecnologías digitales están cambiando las necesidades de la industria.
- La existencia de programas de apoyo para la colocación con empleadores y de becas para promover la participación y graduación de minorías y mujeres.
- Lejos de ser escuelas en el sentido tradicional, son empresas con un paquete de servicios que incluye, por ejemplo, recursos remediales y de nivelación para los postulantes.
- La existencia de un riguroso proceso de admisión y la disponibilidad de recursos (usualmente gratuitos) para que los aspirantes puedan nivelarse hace posible que los *bootcamps* carezcan de prerequisites académicos al ingreso.
- En consecuencia, si bien muchos de los que se inscriben en *bootcamps* son ingenieros en busca de actualización profesional, una buena proporción de los inscriptos no tienen de antecedentes en programación o en educación STEM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas).

El éxito de la metodología de los *bootcamps* puede resultar un recurso útil para el sistema de educación formal, incluidas las universidades. Sin embargo, hay una pregunta abierta sobre si su existencia y proliferación pueden ser el presagio de una disrupción mayor de las escuelas técnicas y vocacionales, así como de al menos algunos programas universitarios. Los *bootcamps* parecen ofrecer lo que los sistemas educativos tradicionales han tenido serias dificultades para hacer: capacitación técnica de alta calidad, actualizada, relevante para el mercado y rentable, respondiendo claramente a las necesidades de la industria y de los individuos.

Además, los *bootcamps* están reescribiendo las reglas habituales que hicieron de las habilidades y trabajos de alta tecnología un monopolio para ingenieros o matemáticos altamente capacitados, abriendo la posibilidad de una carrera en tecnología a individuos con pocos o ningún antecedente de educación tecnológica.

## **La importancia del trabajo en equipo en la vida cotidiana.**

El trabajo colaborativo es una forma de trabajo en la que un grupo de personas realizan una serie de tareas con el fin de lograr una meta común, de manera voluntaria. El trabajo consta de realizar interacciones en unión con los demás integrantes del equipo provocando una sinergia y beneficios recíprocos para todos y todas.

Algunas claves para trabajar colaborativamente es lograr realizar las actividades planteadas de manera conjunta, de forma dinámica y equilibrada en cuanto a los roles que deben cumplir y el apoyo mutuo que se puedan entregar.

El trabajo colaborativo está presente a lo largo de la vida, desde grupos preescolares, en el barrio, en la escuela, en grupos universitarios y en la vida profesional y laboral.

Para que se desarrolle el trabajo colaborativo, basta que un grupo de personas quiera unirse con un objetivo en común para lograr una meta y compartir los conocimientos o tareas que conlleva este sistema, logrando que cada participante logre tener un rol activo y participar con ideas y acciones al equipo.

Según Yochai Benkler, el año 2006, se define el trabajo colaborativo como: «El sistema de producción, distribución y consumo de bienes de información que se caracteriza por acciones individuales descentralizadas, ejecutadas a través de medios ampliamente distribuidos y ajenos al mercado y a sus estrategias».

Es importante recalcar que el trabajo colaborativo se realiza de una manera espontánea y voluntaria en un grupo de personas, en la que deben cooperar, comunicarse y coordinarse para lograr un objetivo en común.

## **¿QUÉ ES EL TRABAJO EN EQUIPO?**

Tal como ocurre en las diferentes áreas de la vida la definición de este concepto depende de un sinnúmero de particularidades, por ejemplo, el autor, las experiencias de este, la época, los objetivos etc.

Revisemos algunas definiciones de este concepto y analicemos sus elementos comunes.

El trabajo en equipo o trabajo cooperativo incluye aquellas labores que se realizan de manera compartida y organizada, en las que cada quien asume una parte y todos tienen el mismo objetivo en común. Se trata de una forma de organización del trabajo basada en el compañerismo, ya que el equipo debe asumir en conjunto y de manera articulada todas las tareas a realizar, y no simplemente repartirlas para luego juntarlas.

<https://concepto.de/trabajo-en-equipo/#ixzz6zC7x2goe>

## Características del trabajo en equipo

**Compartir los objetivos:** Tener la claridad de lo que se pretende conseguir con el trabajo en equipo.

**Ganas de cooperar:** Si un miembro no tiene claro que cooperar es indispensable para llevar a buen puerto el trabajo en equipo, entonces puede haber problemas. Cada miembro debe sacar adelante su trabajo, y potenciar al máximo sus tareas, pero también debe estar pendiente del resto y mostrar interés por ayudarles si fuese necesario.

**Visualización positiva de los objetivos:** Hay que tener una mente positiva, visualizar el éxito y tratar de conseguirlo. Las opiniones diferentes y variadas son bienvenidas, pero lo ideal es concretar un camino a seguir por parte de todos los miembros del equipo y que se siga este con vistas a conseguir el éxito que se pretende.

**Comunicación fluida:** Es importante destacar este concepto ya que la capacidad de comunicarse abiertamente será indispensable para el buen funcionamiento. Manifestar opiniones, valoraciones, preguntas, dudas y cualquier tipo de cuestión será bienvenida por el bienestar general.

**Compartir destrezas:** Esto dará valor al trabajo que se lleva a cabo. Si alguien es bueno en algo en concreto y otro miembro necesita ayuda sobre ello, compartir información y ayuda al respecto potenciará el valor del equipo.

**reconocimiento entre los miembros participantes:** Apreciar el trabajo de los compañeros es muy motivador, y una recompensa para seguir llevando a cabo las tareas de forma exitosa.

**El ejemplo del líder:** Un equipo de trabajo puede ser capitaneado por un líder, pero siempre debe ser alguien que estimule, motive y ayude en todo momento.

**Potenciar las ideas y la creatividad:** Fomentar la creación de ideas, y la puesta en práctica de técnicas creativas es algo indispensable y que permitirá resolver también problemas que vayan surgiendo durante el desarrollo.



GRUPO	EQUIPO
Los objetivos vienen desde la organización	Los objetivos son propiedad del equipo
Reparto de las tareas	Reparto de tareas flexible e intercambiable
Se mide los resultados de la organización	Se mide los resultados del trabajo colectivo
Prima el cumplimiento de normas	Ambiente de confianza
Identificación con la organización	Identificación con el equipo
Los Valores son los de la organización	Valores compartidos, propios del equipo
Hay un líder formal	El liderazgo es un rol de la estructura
La información la administra el líder	La información está a disposición del grupo
Normas organizativas	Normas aceptadas y exigidas por todo/as

Sin entrar en la gran complejidad y exhaustividad que supondría analizar tales diferencias, los mínimos que ha de requerir un grupo para resultar productivo, por ejemplo en una organización laboral:

- La interrelación entre los miembros.
- La identificación con el colectivo.
- La coordinación de comportamientos, recursos y tecnologías.
- La orientación de los miembros hacia la consecución de las metas del equipo.

## Las 5 etapas del desarrollo del equipo

Los equipos de trabajo pasan por 5 etapas de desarrollo: formación, asalto, normalización, actuación y clausura. Este recorrido por las etapas da inicio en el momento en el que un grupo se reúne por primera vez, y finaliza cuando se da por terminado el proyecto.

Cada una de estas etapas del desarrollo del equipo cuenta con un nombre y desempeña un papel vital en la construcción de equipos de alto rendimiento y en el desarrollo de una estrategia de people management de éxito.

1. Etapa de formación: Durante esta etapa el equipo se presenta a los demás. Al principio, la mayoría del equipo se muestra entusiasmado ante el hecho de un nuevo comienzo y establecer nuevas relaciones de trabajo. Durante esta etapa se tratan:

- Habilidades, antecedentes e intereses de todos los miembros del equipo.
- Objetivos del proyecto.
- Cronograma.
- Reglas del juego/proyecto.
- Roles individuales.

Según el grupo de trabajo comience a conocerse se irán asignando los roles del equipo de trabajo y las responsabilidades. Es muy importante que los miembros del equipo desarrollen relaciones y entiendan qué papel desarrolla cada persona dentro del equipo. No obstante, hay que entender que se trata de una etapa no muy productiva, puesto que se centra más en las personas que en el proyecto en sí.

2. Etapa de tormenta: En la etapa de la tormenta la realidad y el peso de completar el proyecto empieza a pesar en el equipo. Además, los sentimientos iniciales de emoción y la necesidad de ser educado empiezan a desaparecer. Es por ello que las personas del equipo pueden chocar, es común que surjan desacuerdos durante esta etapa, o que los integrantes tiendan a expresar sus preocupaciones, incluso que se cuestione la autoridad de los líderes del equipo. Es por ello que durante esta etapa es importante recordar que casi todos que el trabajo en equipo puede experimentar conflictos, ¡y es totalmente normal! También es importante saber que algunos equipos tienen a querer saltar esta etapa de tormenta, y puede llegar a ser negativo, puesto que hace que el problema se deje a un lado y siga creciendo, hasta que explota. Por lo que la mejor opción es reconocer los conflictos y resolverlos desde el principio. De esta manera la productividad del equipo de trabajo se verá mínimamente afectada.

3. Etapa normativa: Se trata de una etapa de normalización las personas del equipo empiezan a comprender y a apreciar las fortalezas de los miembros del



equipo. Todos los miembros se encuentran contribuyendo y trabajando como una unidad cohesiva.

Es común que la etapa anterior, la de tormenta, tienda a superponerse con la etapa normativa o de normalización. Porque a medida que surgen nuevos retos a la hora de planificar tareas los grupos pueden experimentar algunos conflictos de nuevo. Aunque, si ya se han lidiado con desacuerdos con anterioridad, estas veces es muy probable que se puedan abordar más fácilmente.

4. Etapa de actuación: ¡Ya casi lo tienes! En la etapa de actuación o ejecución los miembros del equipo se encuentran seguros, motivados y lo suficientemente familiarizados con el proyecto y con el equipo para que puedan ser autónomos sin supervisión. Ya casi se puede oler la meta final del proyecto.

Se debe plasmar en una hoja de proyecto toda la información. Además, esta etapa se trata de un momento muy satisfactorio, puesto que se han logrado superar los conflictos anteriores, por ello se trata de una etapa que muchos grupos no llegan a alcanzar. Por otro lado, es importante hacer un informe de seguimiento para obtener conclusiones y sacar las ventajas de este equipo.

5. Etapa de clausura: Se trata del momento en el que el equipo se disuelve tras terminar el proyecto. Muchas veces, si se ha creado un buen equipo y los miembros han creado lazos, se concibe como una etapa de duelo puesto que llegan a sentir la pérdida de sus compañeros de equipo y sienten que la experiencia ha terminado.

## **Características de los equipos de trabajo eficaces**

Sabemos que los equipos son cada vez más importantes. En 2016, un artículo de Deloitte University Press señalaba: «La capacidad para construir, desplegar, disolver y reformar equipos con agilidad es una habilidad crítica en las organizaciones actuales».

Entonces, ¿qué ventajas tienen los equipos sobre las personas a nivel individual? ¿Y cómo capitalizamos las ventajas del trabajo en equipo al mismo tiempo que sorteamos las dificultades que conlleva? Vamos a verlas una por una:

### **1. Los equipos aportan diversidad**

Una persona no puede hacer todo con excelencia. En los equipos, las personas pueden compartir sus fortalezas a través de sus roles complementarios para producir resultados significativos. La colaboración derivada de las interacciones que se generan en los equipos, aporta mucho más que la suma de sus partes. Cualquier equipo necesita una composición de Roles de Equipo que refleje su propósito y objetivos, de lo contrario puede darse el caso de que “el equipo no sepa lo que no sabe”

En los equipos, las personas pueden compartir sus fortalezas a través de sus roles complementarios para producir resultados significativos.

## **2. Los equipos promueven oportunidades de aprendizaje**

De la mano de la diversidad, trabajar en equipo beneficia a las personas ya que, en el mismo, están expuestas a los diferentes enfoques, experiencias, perspectivas y habilidades de los integrantes de su equipo.

Además de nuestros Roles de Equipo «naturales» o preferidos, todas las personas contamos con Roles de Equipo capaces de asumir, comportamientos que podemos adoptar de vez en cuando y que se pueden desarrollar para añadir nuevas competencias a nuestro repertorio de habilidades. Ver a otras personas en acción desempeñando estos roles es una excelente manera de aprender.

## **3. Los equipos pueden abordar problemas más complejos**

A medida que aumenta la complejidad, las tareas pueden superar la capacidad que tienen las personas para resolverlas. Según Ernst & Young en un estudio realizado en 2013: «Casi 9 de cada 10 empresas encuestadas para este informe están de acuerdo en que los problemas a los que se enfrentan en la actualidad son tan complejos que los equipos son esenciales para proporcionar soluciones efectivas».

## **4. Los equipos ofrecen flexibilidad**

Los miembros de los equipos pueden ir y venir. Pueden ofrecer sus habilidades, experiencia y las contribuciones asociadas a sus Roles de Equipo en la fase en la que son más necesarios para saltar a otro equipo o proyecto en un momento determinado. Las aportaciones individuales se pueden coordinar de manera efectiva para, al mismo tiempo, ayudar a las personas a trabajar de manera más efectiva, ahorrar tiempo y evitar frustraciones.

## **5. Los equipos generan resultados más rápidos**

Cuando los equipos trabajan de manera óptima y la carga de trabajo se comparte de la manera adecuada, el progreso es más rápido que el esfuerzo individual asociado.

## **6. Los equipos pueden reflejar los valores de la organización**

Un equipo fuerte puede ser un microcosmos de la organización, un equipo que abraza sus valores y trabaja en pos de un propósito compartido y un objetivo común. Los trabajadores pueden llegar a convertirse en los mejores embajadores de la marca.

Cuando un equipo trabaja en armonía y con una perspectiva amplia, el sentido de pertenencia y el compromiso con el equipo también puede hacerse extensivo a la organización, proporcionando a los trabajadores mayor sentido de lealtad hacia su organización.

## **7. Los equipos no solo nos hacen mejores trabajadores, nos hacen mejores personas**

Los equipos son el lado humano del trabajo. Para ser un miembro eficaz de un equipo, debes escuchar a los demás y mostrar sensibilidad hacia sus

sentimientos y necesidades. El Proyecto Aristóteles de Google, investigación sobre equipos efectivos, mostró que la empatía y los turnos de conversación llevaban a la seguridad psicológica, el mejor indicador del éxito.

## **Problemas a la hora de gestionar equipos de trabajo eficaces**

La cuestión es: si los equipos son tan importantes, ¿por qué tenemos tantos problemas a la hora de trabajar en equipo?

En 2016, la revista Harvard Business Review (HBR) publicó un artículo sobre la «sobrecarga colaborativa»: la excesiva dependencia de los equipos y la colaboración. Según sus datos, el tiempo dedicado por managers y empleados a actividades colaborativas había aumentado en un 50% o más en las últimas dos décadas, pero con frecuencia no en beneficio de las personas o sus organizaciones.

Demandados, pero desconectados. La HBR descubrió que quienes eran más demandados como colaboradores en sus empresas tenían las puntuaciones más bajas en compromiso y satisfacción profesional, a pesar de que sus compañeros los identificaban como contribuyentes valiosos y expertos. Esto se debía a que estaban frustrados por dedicar mucho tiempo a solicitudes ad hoc y deseaban recibir más formación, coaching y mentoring. Cuando se conseguían entornos colaborativos más efectivos, los niveles de compromiso aumentaban. Quienes eran más demandados como colaboradores en sus empresas tenían las puntuaciones más bajas en compromiso y satisfacción profesional

Las personas tienen un rendimiento inferior porque están saturadas. Es responsabilidad del manager asegurar que el trabajo se distribuye de manera efectiva, y que no se carga sobre los pocos que muestran mejor disposición. Permitir que las personas más cooperativas se conviertan en un cuello de botella es un perjuicio para todas las personas involucradas, desde el individuo hasta el equipo – ¿incluso el cliente?

## **Tres pasos para construir equipos de trabajo eficaces (que funcionen)**

¿Cuáles son las claves para construir un equipo eficaz y cómo aprovechamos los beneficios del trabajo en equipo? Aquí te dejamos una serie de recomendaciones para tomar en cuenta:

La revista Harvard Business Review nos da una serie de recomendaciones.

### **1. Toma decisiones conscientes a la hora de asignar tareas**

¿La tarea se realizará de manera más efectiva por una única persona o por una pareja laboral que se complementa bien?

## **2. Protege el significado de la palabra «equipo»**

Los equipos no deberían ser amalgamas de personas sin identidad ni propósito común. Es importante que el tamaño de los equipos sea pequeño para evitar la desconexión, el pensamiento grupal y las reuniones largas e improductivas. Cuatro es un número ideal.

## **3. Crea los equipos «a propósito»**

La estructura, propósito y objetivos de los equipos tienen que tener una intención clara para que sean verdaderamente efectivos.

La clave es distribuir las tareas de manera efectiva y esto significa identificar lo que cada persona puede ofrecer y asegurarse de que utilizan sus fortalezas.

Gracias a las diversas fortalezas que aportan, los equipos tienen potencial para superar a las personas que los integran, sin embargo, a menudo no son capaces de capitalizar dicho potencial.

Encontrar formas de informar a los miembros de un equipo sobre cómo su comportamiento afectó positivamente a otros en el pasado, puede compensar las preocupaciones relativas a la aceptación social que conlleva exponer la identidad y perspectivas propias, y únicas, a los demás.

No solo hay que distribuir las tareas de manera efectiva y esto significa identificar lo que cada persona puede ofrecer y asegurarse de que utilizan sus fortalezas.

Hacer que las personas tomen conciencia de sus propias fortalezas genera una mejor comunicación entre los miembros de un equipo y, por lo tanto, incrementa los niveles de desempeño.

Para crear un clima de equipo realmente positivo se requiere reflexión sobre lo que ha funcionado bien y sobre cómo se han utilizado los comportamientos de sus integrantes para beneficiar al equipo. Esta retroalimentación positiva se transmite al siguiente equipo al que se incorpore cada miembro, lo que hace que esa persona sea un colaborador más efectivo y comprometido

## **Aptitudes necesarias para trabajar en equipo**

Trabajar en equipo es una de las aptitudes más requeridas aL día de hoy pero, ni es fácil trabajar codo con codo con un grupo de compañeros, ni es fácil formar un equipo de trabajo donde cada miembro asuma su rol, no interfiera en el de los demás, sea responsable con su trabajo y consigan sacar el trabajo adelante de una manera coordinada y organizada.

Si aún te preguntas si serías capaz o no de trabajar en trabajo, analiza si posees estas seis habilidades:

**Habilidades comunicativas:** La principal diferencia entre trabajar en equipo y trabajar solo, es que, además de entender tú qué quieres hacer, también lo tienen que entender los demás en la misma medida en que tú necesitas comprender qué pretenden hacer el resto de tus compañeros antes de comenzar a trabajar en el proyecto. Por eso es fundamental ser capaz de comunicarse. Parece algo absurdo de explicar, pero no es lo mismo saber hablar que saber comunicarse y

hacerse entender. Es una de las primeras aptitudes que debes trabajar si quieres formar parte de un equipo de trabajo.

**Flexibilidad:** Al trabajar en equipo, tanto los tiempos como las decisiones son cuestiones del conjunto, por lo que todos deben adaptarse a las necesidades de todos o a la opción elegida por la mayoría. Si no sabes ser flexible con tus opiniones y la hora de tomar decisiones, difícilmente vas a conseguir que tu equipo de trabajo sea eficaz.

**Saber encajar las críticas:** Está claro que hay maneras y maneras de decir las cosas, pero, en un equipo de trabajo donde cada uno tiene su manera de hacer y deshacer, es importante que, cada corrección o cada nueva lección, sea simplemente eso, un nuevo aprendizaje. Si decides tomarte cada comentario como una crítica ofensiva, trabajar en equipo se te va a hacer realmente duro.

**organización:** Por supuesto que, si para tu trabajo individual debes ser organizado, para trabajar en un grupo es fundamental que todos seáis capaces de llevar un control y una organización, ya que si no estaréis dificultando el trabajo al resto de compañeros.

**Responsabilidad y compromiso:** Si en un equipo de trabajo no actúas con la responsabilidad requerida, lo que puede ocurrir es que relentes los resultados esperados y que influyas de manera negativa en el trabajo de los demás compañeros. Por ello, como no es un proyecto que dependa solo de ti, tienes que tener la responsabilidad y el compromiso suficiente para realizar tu trabajo en las fechas y las condiciones que se haya acordado.

**Empatía:** Es posible que la empatía sea una de las aptitudes más necesarias en la vida, aunque no es tan común como debería. Si hablamos de trabajar en grupo, ser capaz de ponerte en la piel del compañero, intentar comprender su punto de vista y sus decisiones, te hará mucho más fácil el trabajo en equipo.

## Autoaprendizaje en un bootcamp

El autoaprendizaje es un método educativo que tiene por finalidad que los y las participantes trabajen de manera autónoma, recibiendo apoyo u orientación de quienes son sus mentores, facilitadores o guías.

La idea es desarrollar las capacidades de aprendizaje de cada estudiante, entregándole ciertas técnicas de estudio efectivas para que sean aplicadas en otros ámbitos educativos. El objetivo final es el “Aprender a aprender” y que el aprendizaje no esté limitado a un entorno formal o definitivo como un aula virtual o presencial, sino que se extienda más allá, para promover al máximo la capacidad de aprendizaje.

Entonces, el autoaprendizaje busca:

- Autonomía y responsabilidad respecto a su educación.
- Aprender a plantear objetivos de aprendizaje.
- Conocer las capacidades individuales.
- Descubrir las necesidades personales para aprender.
- Identificar las estrategias que más favorecen el propio aprendizaje.
- Capacidad de valorar o autovalorar el trabajo realizado.

Por lo tanto, a la hora de definir el concepto de “autoaprendizaje”, nos damos cuenta que es un método de enseñanza y aprendizaje que permite seleccionar, identificar, organizar y asimilar información considerada útil para cultivar conocimientos, prácticas y habilidades específicas.

El autoaprendizaje nace siempre y cuando este interés sea personal y nazca desde la propia persona para poder aprender de forma voluntaria. Es por esto que quienes realizan el autoaprendizaje se enfocan en aprender sobre uno o varios temas en particular, de manera independiente, fomentando la determinación, el esfuerzo, la responsabilidad y la constancia, para de esta manera lograr la meta deseada y trabajar esos temas de manera correcta.

## Los tres pilares básicos del autoaprendizaje

Para poder desarrollar el autoaprendizaje adecuadamente, es necesario trabajar los siguientes aspectos:

**1) Responsabilidad:** Es necesaria a la hora de ver las oportunidades de crecimiento y trabajo. Así, es necesario trabajar la responsabilidad para cumplir los objetivos que se han marcado, estableciendo y siguiendo unas pautas de trabajo que logren ese aprendizaje deseado.

**2) Fomentar el aprendizaje permanente:** De modo que se determinen unas rutinas básicas además de estar abierto constantemente a aprender y a trabajar en esa línea. Aprender del entorno es una de las claves principales del autoaprendizaje.

**3) Estudio independiente:** Define la importancia del compromiso personal, el control del aprendizaje y la responsabilidad de llevar a cabo medidas para lograr trabajar el autoaprendizaje.

Gracias al autoaprendizaje podemos desarrollar otras habilidades, tales como:

- El pensamiento crítico.
- Disciplina.
- Autonomía personal.
- Curiosidad.
- Comunicación.

## Tolerancia a la frustración en la programación.

Hay situaciones difíciles que se pueden presentar al momento de tomar un bootcamp, de programar y de desarrollar un proyecto, específicamente nos podemos sentir “frustrados” al no llegar a las soluciones correctas y esto nos puede jugar una mala pasada.

Pero primero pensemos ¿Qué es la frustración?

La frustración se produce cuando nuestras expectativas y nuestras realidades no coinciden, por tanto aprender a tolerar la frustración, es sin ninguna duda, aprender a gestionar los errores de manera eficaz, entender que equivocarse es clave para los procesos de aprendizaje.

¿Cómo podemos lidiar con estas situaciones?

**1. Cambia tu actitud hacia la no consecución de tus metas:** La gran mayoría de las veces, las cosas no son tan catastróficas como podemos pensar. Y somos bastante capaces de lidiar con lo que se nos pone en el camino. Además podemos aprender de las frustraciones, nos enseñan que eso que hemos hecho no funciona. Busca otras estrategias, otros caminos.

**2. Cambia tu actitud hacia la frustración:** La frustración es una emoción normal, que nos indica que no vamos por donde nos gustaría. La frustración es incómoda, pero es tolerable.

**3. Identifica tus creencias irracionales:** Las creencias irracionales son pensamientos que aparecen sin que nosotros queramos, que nos hacen sentir mal, tristes y enojados. Además, no tienen base racional. Como hemos dicho, estas creencias irracionales suelen encontrarse en la base de la intolerancia a la frustración.

**4. Practica la frustración:** Las personas con intolerancia a la frustración suelen evitar las situaciones en las que creen que van a frustrarse. Cuanto más se evitan las situaciones que teme, más nos cuesta luego enfrentarnos a ellas, además de que le damos más importancia de la que tienen.

**5. Toma medidas:** Una vez que hemos identificado aquellas cosas que suelen frustrarnos, el siguiente paso es tomar medidas para adaptar esas situaciones y que nos resulten menos frustrantes en la medida de lo posible.

**6. El retroceso no es fracaso:** Hay veces, en las que en el camino para llegar a nuestro objetivo, se producen retrocesos, recaídas. Las personas con intolerancia a la frustración creen que en un proceso todo tiene que salir bien y cada vez mejor. Por ello es importante que se den cuenta de que esto forma parte de un proceso normal. La vida se compone de altibajos. Los momentos bajos nos hacen apreciar mejor los momentos de éxito y felicidad. Pero, en absoluto, un momento de retroceso significa que hayas fracasado.



**7. Diferencia los deseos de las necesidades:** Todos tenemos preferencias y deseos. Nos gustaría que todos nos trataran como queremos, que las cosas salgan de una determinada manera. Pero no dejan de ser deseos. No son necesidades primarias. Las necesidades son algo sin lo que no podemos vivir, como alimentos, sueño, relaciones sociales.

**8. Analiza la situación:** Muchas veces nos frustramos porque no sabemos cómo ha podido salir mal o no sabemos qué hacer.

## Comportamientos éticos en la industria TI

Los códigos éticos son criterios de actuación que deben ser llevados a cabo por todo profesional de la industria TI, en las que se señalan sus responsabilidades al momento de trabajar en esta industria:

- Contribuir al bienestar humano y de la sociedad.
- Evitar daños a otros.
- Ser honesto y confiable.
- Ser limpio y tomar acciones para no discriminar.
- Honrar los derechos de propiedad, incluyendo copyrights y patentes.
- Dar los créditos apropiados por la propiedad intelectual.
- Respetar la privacidad de los otros.
- Esforzarse para alcanzar la más alta calidad, efectividad y dignidad en el proceso y en los productos del trabajo profesional
- Alcanzar y mantener competencia profesional.
- Conocer y respetar las leyes existentes pertinentes al trabajo profesional.
- Aceptar y otorgar una revisión profesional apropiada.
- Dar evaluaciones comprensivas y completas de los sistemas computacionales y sus impactos, incluyendo análisis de posibles riesgos.
- Honrar contratos, tratos y responsabilidades asignadas.
- Mejorar la comprensión pública de la computación y sus consecuencias.
- Accesar los recursos de computación y comunicación solo con la debida autorización.
- Confirmar y soportar el uso apropiado y autorizado de los recursos computacionales y de las comunicaciones de la organización.
- Asegurar que los usuarios que serán afectados por un sistema, tengan claramente articuladas sus necesidades durante el establecimiento y diseño de requerimientos.
- Articular y apoyar políticas que protejan la dignidad de los usuarios y otros afectados por un sistema computacional
- Crear oportunidades para los miembros de la organización aprendan los principios y limitaciones de los sistemas de computación

**Referencias:**

<https://www.awakelab.cl/bootcamp/>

<https://blogs.iadb.org/innovacion/es/bootcamps-de-programacion-america-latina-y-el-caribe/>

<https://forbes.es/empresas/46894/aptitudes-que-necesitas-para-trabajar-en-equipo/>

<https://www.apd.es/equipos-trabajo-eficaces/>

<https://blog.eclass.com/5-etapas-para-conformar-un-equipo-de-trabajo>

<https://www.editorialgeu.com/blog/que-es-el-autoaprendizaje/>

<https://cuentosparacrecer.org/blog/aprender-tolerar-frustracion-actividades-aula/>

<https://blog.cognifit.com/es/intolerancia-frustracion/>

[https://www.inf.utfsm.cl/~lhevía/asignaturas/infoysoc/topicos/Etica/3\\_normas\\_codigo\\_s\\_y\\_org\\_internac.pdf](https://www.inf.utfsm.cl/~lhevía/asignaturas/infoysoc/topicos/Etica/3_normas_codigo_s_y_org_internac.pdf)