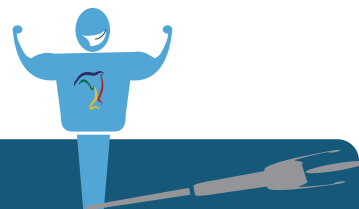


¿Qué ofrece Autentia Real Business Solutions S.L?

Somos su empresa de **Soporte a Desarrollo Informático**.
Ese apoyo que siempre quiso tener...

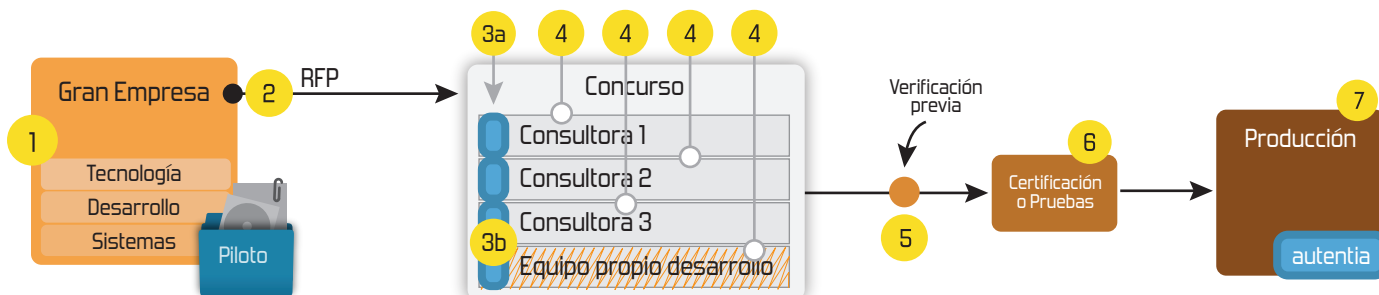
1. Desarrollo de componentes y proyectos a medida



2. Auditoría de código y recomendaciones de mejora

3. Arranque de proyectos basados en nuevas tecnologías

1. Definición de frameworks corporativos.
2. Transferencia de conocimiento de nuevas arquitecturas.
3. Soporte al arranque de proyectos.
4. Auditoría preventiva periódica de calidad.
5. Revisión previa a la certificación de proyectos.
6. Extensión de capacidad de equipos de calidad.
7. Identificación de problemas en producción.



4. Cursos de formación (impartidos por desarrolladores en activo)

Spring MVC, JSF-PrimeFaces /RichFaces,
HTML5, CSS3, JavaScript-jQuery

Gestor portales (Liferay)
Gestor de contenidos (Alfresco)
Aplicaciones híbridas

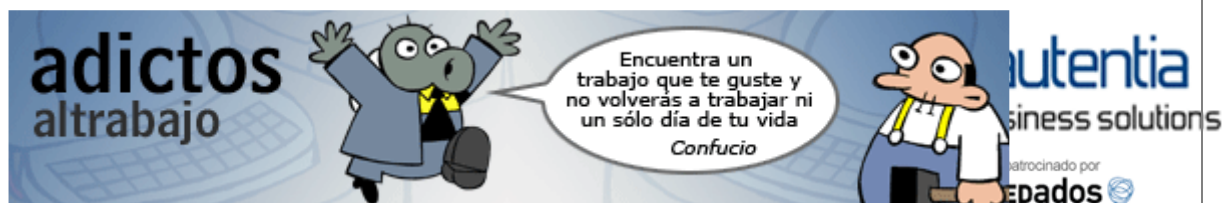
Tareas programadas (Quartz)
Gestor documental (Alfresco)
Inversión de control (Spring)

Control de autenticación y
acceso (Spring Security)
UDDI
Web Services
Rest Services
Social SSO
SSO (Cas)

JPA-Hibernate, MyBatis
Motor de búsqueda empresarial (Solr)
ETL (Talend)

Dirección de Proyectos Informáticos.
Metodologías ágiles
Patrones de diseño
TDD

BPM (jBPM o Bonita)
Generación de informes (JasperReport)
ESB (Open ESB)



E-mail:

Contraseña:

[Deseo registrarme](#) [Entrar](#)

[He olvidado mis datos de acceso](#)

[Inicio](#) [Quiénes somos](#) [Tutoriales](#) [Formación](#) [Comparador de salarios](#) [Nuestro libro](#) [Charlas](#) [Más](#)

Estás en:

[Inicio](#) [Tutoriales](#) [Cómo alcanzar el éxito en el sector de la informática.](#)



DESARROLLADO POR:
Roberto Canales Mora

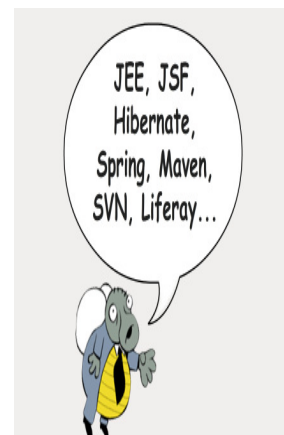
[i](#) [t](#) [in](#) [f](#) [x](#)

Creador y propietario de AdictosAlTrabajo.com,
Director General de Autentia S.L., Ingeniero Técnico
de Telecomunicaciones y Executive MBA por el
Instituto de Empresa 2007. Twitter:
@rcanalesmora

Autor del Libro: [Informática profesional, las reglas no escritas para triunfar en la empresa](#)

Puedes consultar mi CV y alguna de mis primeras aplicaciones (de los 90) [aquí](#)

Catálogo de servicios
Autentia



Últimas Noticias

[Java Flash](#)
Comentado:
Ingeniería de
Software Ágil de E.M.
Jimenez

[Curso de TDD con](#)
Enrique Comba
Riepenhausen

[XII Charla Autentia](#)
- LiquiBase

[Comic Flash sobre](#)
Las factorías de
software retos y
oportunidades

[Mi primer](#)
codereetreat,
Chispas!!!

[Histórico de](#)
NOTICIAS

Últimos Tutoriales

[Resolviendo el cubo](#)
de Rubik (II) -
ayudas, ejemplo Wink,
extensiones y encuesta

Anuncios Google

[Curso Java JSP](#)

[Curso](#)

[Juegos Flash](#)

Fecha de publicación del tutorial: 2010-10-06

1.978

Share |

[Regístrate para votar](#)

Cómo alcanzar el éxito en el sector de la informática.

Mucha gente me pregunta de qué va el nuevo libro que estoy escribiendo. El primero, [Informática profesional, las reglas no escritas para triunfar en la empresa](#), aunque parezca algo contradictorio, es la escritura de ciertas reglas para ganar visión sobre como creo que funciona el mundo de la empresa en el sector de la informática. Como siempre una visión personal y como siempre tan válida como cualquier otra.

Ahora bien, la editorial me dijo que casi todo lo que se cuenta, quitando elementos específicos, vale para casi cualquier profesión y, en vez de quitar cosas, me he animado a empezar otro un poquito menos técnico y esperemos que mejor estructurado.

Va a hablar sobre cómo evoluciona la carrera profesional de una persona y cómo alcanzar el éxito.

Pero ¿qué es alcanzar el éxito en esta sociedad? ¿Qué es alcanzar el éxito en la empresa? Son cosas que seguro que significan cosas muy distintas para mucha gente:

- Trabajar para vivir y no vivir para trabajar.
- Equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Ganar mucho dinero.
- Ser relevante y/o famoso.

Bueno, no voy a ser políticamente correcto y os lo voy a presentar de otro modo: ¿Habéis visto la película Troya (en la que aparece Brad Pitt)? Decidme los nombre y roles de las personas que recordáis.

Seguro que de:

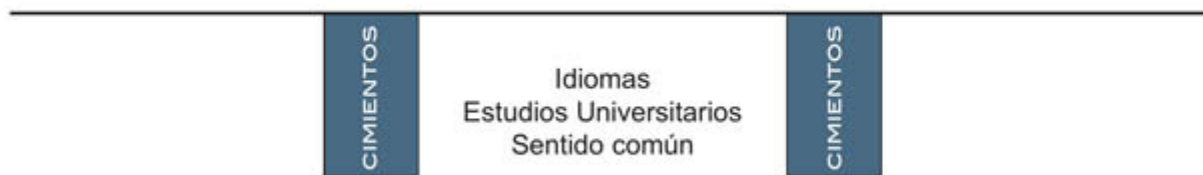
- Aquiles, el mejor técnico rodeado por sus fieros guerreros. Hector en el otro bando. Tiene devotos admiradores.
- El aprendiz de Aquiles, Patroclo.
- Agamenón, el rey/señor poderoso. En contraposición está Priamo de Troya.
- Elena, la que estaba muy buena. Paris, estaba bueno y tenía pasta: el hijo del rey.

Entonces, aparte de que tus padres sean ricos y/o ser especialmente bell@, que te podrás ganar la vida de modelo (o dar un pelotazo), podremos resumir que hay dos categorías fundamentales en los enumerados anteriormente:

- O eres especialmente hábil técnicamente y alguien está dispuesto a reclamar tus habilidades al coste que sea.
- O eres el dirigente de mucha gente y gestionas un grupo u organización que genera muchos beneficios.

Entonces, viendo la serie de televisión "Los pilares de la tierra" se me ha ocurrido un modo bastante gráfico para representar como se alcanza el éxito en una organización.

Estaremos de acuerdo, que sin unos buenos cimientos, no se llega a ningún sitio. Pero, como leí en el libro "Piensa, es fácil": La universidad es el rompehielos, pero los osos hay que salir a cazarlos.



es del

ject
t Body
4.0

Los idiomas son fundamentales. La única vez que me rechazaron en un trabajo que deseaba fue por mi nivel de inglés. Si no tienes una carrera (superior mejor) si algún día quieres aspirar a un puesto relevante... lo mismo es un impedimento.

Inicialmente, tu puesto será técnico ¿o quieres ser ya jefe o un líder técnico el primer día?. Es más, casi seguro que no tienes ni idea si te gusta más realizar labores técnicas o de gestión. En nuestro mundo informático, lo mismo no sabes si te gustan más las redes, los sistemas o programar. Incluso si nada de eso te llama y te gustan más las labores comerciales.

En algunas entrevistas que hacemos en Autentia, te quedas sorprendido porque hay gente que te dice que: "Yo ya he estudiado mucho en la carrera y lo que quiero ahora es un trabajo donde no tenga que estudiar". Pobre diablo, si has elegido una profesión de conocimiento... creo que te has equivocado.



rés de:



Aunque no tiene por qué ser pronto, bien estarás más ligado a labores de gestión sobre personas o bien destacarás por tu conocimiento/ejecución.

Configuración de jCaptcha en Struts

MySQL - Sensibilidad a mayúsculas/minúsculas de los nombres de las tablas

Cómo evitar tener más de dos cabezas en Mercurial

Reunión Madrid Ágil 14-10-2010:
Equipos autogestionados, y motivación del individuo y del equipo

Integrando tus redes sociales con HootSuite

Primeros pasos en comunidad

Primeros pasos con Balsamiq Mockups

Revisando los ejemplos de Cocos2d para iPhone.

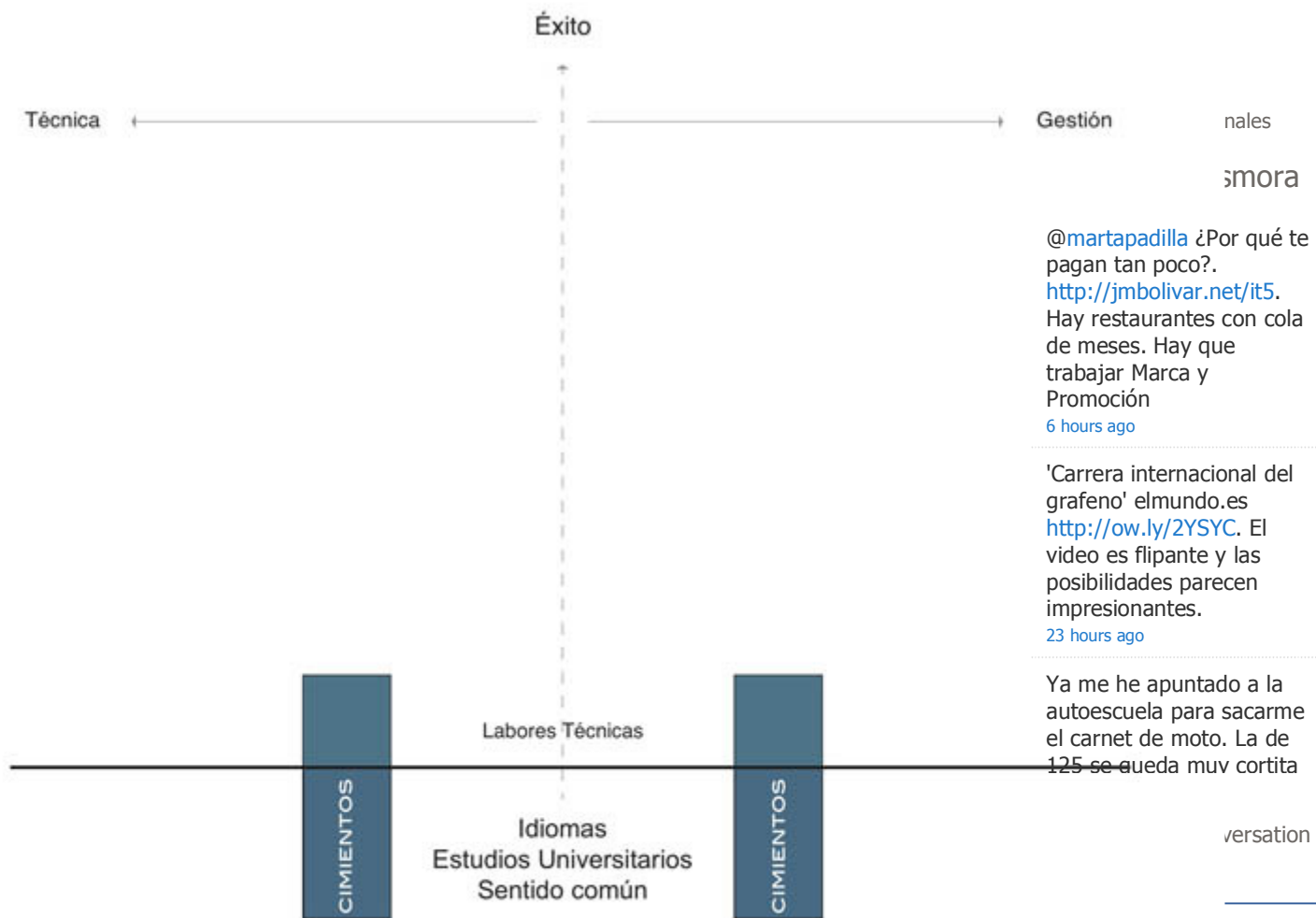
Últimas ofertas de empleo

2010-10-11
 Comercial - Ventas - SEVILLA.

2010-08-30
 Otras - Electricidad - BARCELONA.

2010-08-24
 Otras Sin catalogar - LUGO.

2010-06-25
 T. Información - Analista /



@martapadilla ¿Por qué te pagan tan poco?.
<http://jmbolivar.net/it5>.
 Hay restaurantes con cola de meses. Hay que trabajar Marca y Promoción
 6 hours ago

'Carrera internacional del grafeno' elmundo.es
<http://ow.ly/2YSYC>. El video es flipante y las posibilidades parecen impresionantes.
 23 hours ago

Ya me he apuntado a la autoescuela para sacarme el carnet de moto. La de 125 se queda muy cortita

version

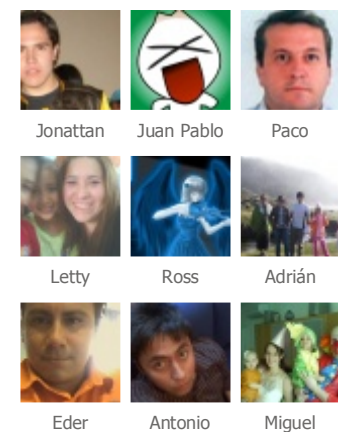
facebook

to Canales

en Facebook

Me gusta

A 20 personas les gusta Roberto Canales en Facebook



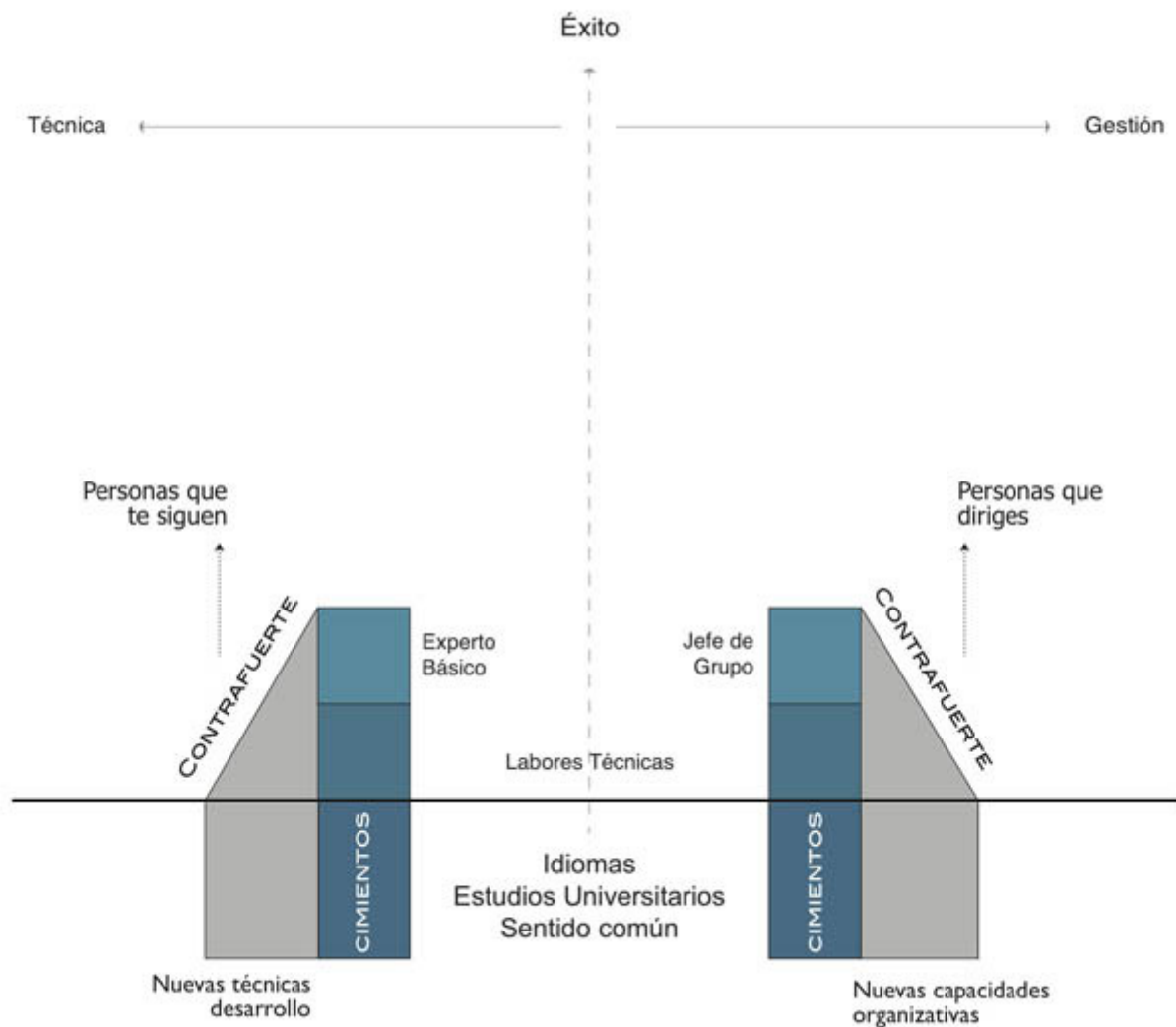
Plug-in social de Facebook

Inicialmente, si eres una persona responsable y/o con un liderazgo natural (por desgracia muchas veces es por suerte), te empezarán a asignar gente a tu cargo y te convertirás en un jefe de grupo de facto, la mayoría de las veces, sin reconocimiento oficial.

Si tu camino es técnico, posiblemente tengas más capacidad y/o interés que otros y empiecen a venir compañeros a consultarte. Es hasta posible que no sean ni de tu propia organización, con la presencia de internet.

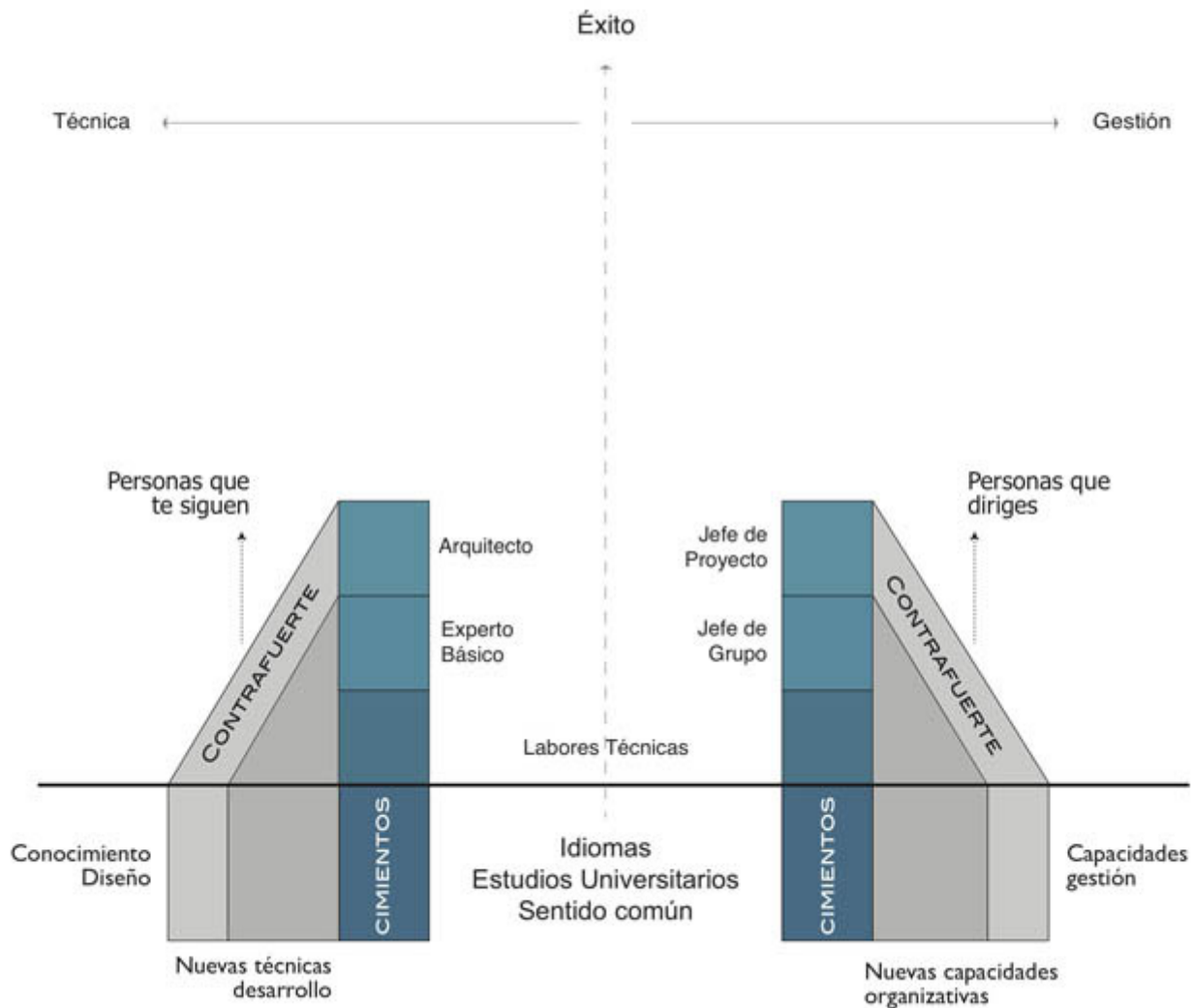
En cualquiera de los casos, según avances, necesitarás contrafuertes que soporten esta nueva situación. Tendrás que estudiar y fijarte. Podríamos decir que en un caso te van a medir por la cantidad de gente que gestionas y el éxito de tus proyectos y el en otro (técnico) por lo relevante que es tu conocimiento para los demás, la gente que te consulta o avale tu expertís. Si sí, si como técnico nadie sabe que eres bueno pues tienes poco futuro. Tendrás que aprender un poquito de marketing personal.

Los contrafuertes sin cimientos, se hunden en el barro.



Al cabo del tiempo, el perfil gestor, acabará asumiendo la jefatura de proyectos, participando en su valoración y tendrá a su cargo gente más formalmente. El técnico, asumirá la responsabilidad ya no solo de la ejecución sino del diseño. Incluso será consultado para la valoración. Aquí es cuando muchos se empiezan a equivocar. Se encierran en su mundo creando sus propias reglas ficticias sobre el mundo de la empresa y los negocios. Descuidan el aspecto (políticamente correcto), las formas con su organización (negarse a reportar/planificar), con sus compañeros (maltratándolos por no tener su competencia), no haciendo público su conocimiento.

Pretender asumir de nuevo mayor responsabilidad sin contrafuertes ni cimientos, tampoco vale de mucho. Los contrafuertes serán de nuevo la gente que te consulta (técnico) o que diriges (gestor) y los cimientos serán nuevos conocimientos y habilidades que tendrás que adquirir.



En la rama de gestión, al final acaba convergiendo el marketing, la parte comercial, recursos humanos, control de gestión. Acabas terminando de gerente de un área con gran responsabilidad sobre personas.

En la rama técnica, te conviertes en un referente que es consultado por la dirección para labores estratégicas, apoyo técnico a la venta o resolviendo situaciones complejas que requieren gran habilidad y/o conocimiento profundo.

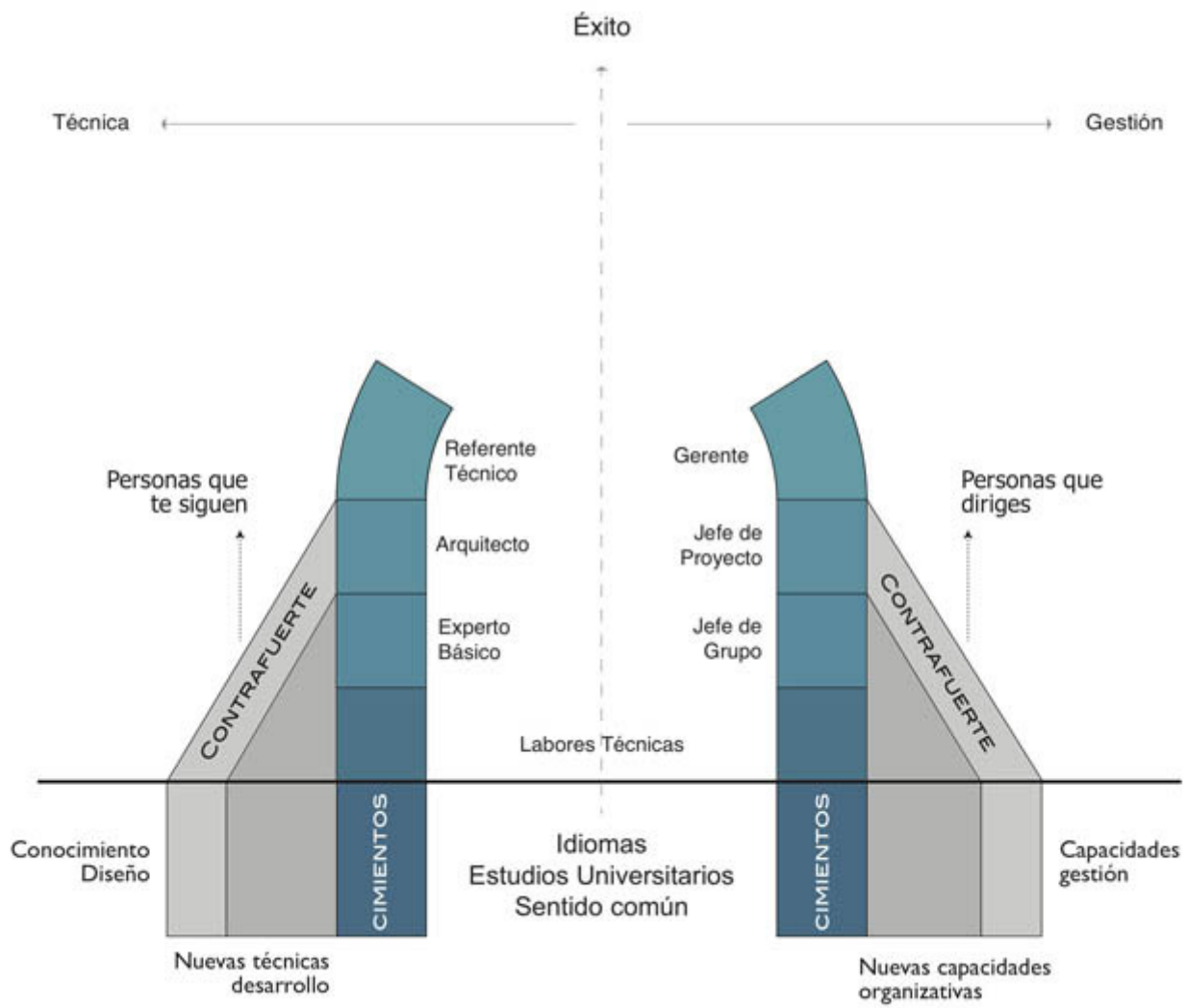
Muchos técnicos se preguntan ¿es que para estar valorado en mi organización y ganar más tengo que ser un gestor? No necesariamente si tienes la visión suficiente para proyectar un valor. Eso sí, estos puestos serán pocos e incluso tendrás que inventarlos. De nuevo, sin ciertas habilidades sociales y sin querer entender el contexto, las cosas no funcionan.

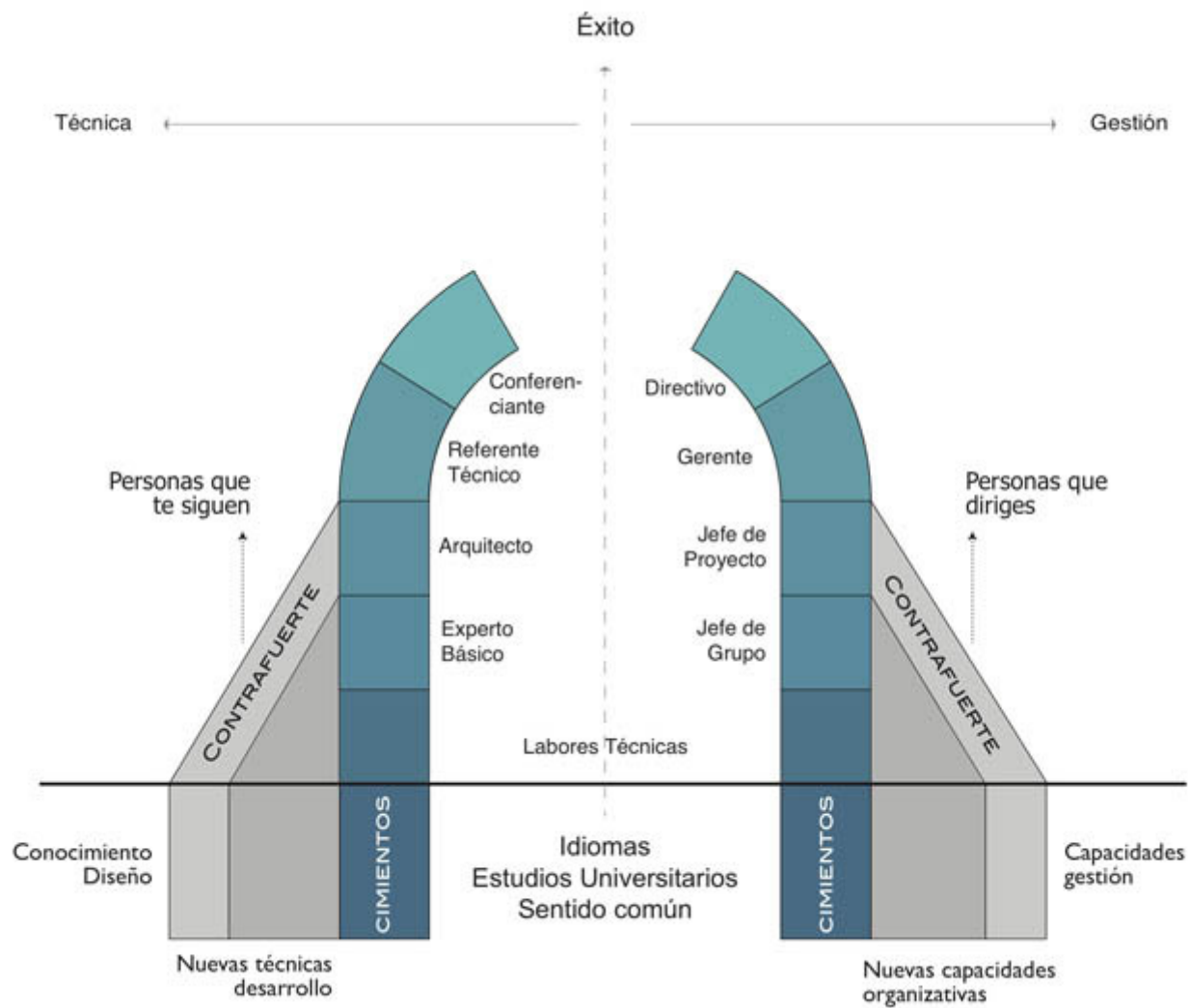
Otra vez hay que asentar cimientos con nueva formación, cada vez más especializada y costosa. Los gestores deberán estudiar Master y similares. Los técnicos tendrán que acudir a conferencias, cursos o auto-formarse de la red. En cualquiera de los dos casos, sin una red de gente que hace de contrafuerte, la estructura no es estable.

Puedes hasta cuantitativamente hacerte una idea de esos contrafuertes visitando los perfiles de la gente en redes sociales como Twitter y LinkedIn. Si te crees un gurú y te siguen 4 gatos en tu pueblo y no te conoce nadie, pues difícil es que puedan requerir tus servicios y garantizar tu continuidad... todo ha cambiado mucho.

Posteriormente, los roles técnicos se dedicarán a ser conferenciantes reclamados como gurús o visionarios. Normalmente definirán las tendencias siendo parte de ellas. Los gerentes acabarán de altos directivos o de máximos dirigentes. En función del tamaño de la torre, contrafuertes y cimientos, habrá más éxito o menos. Puede ser local, puede ser regional, puede ser nacional o internacional pero... con internet, todo termina siendo global.

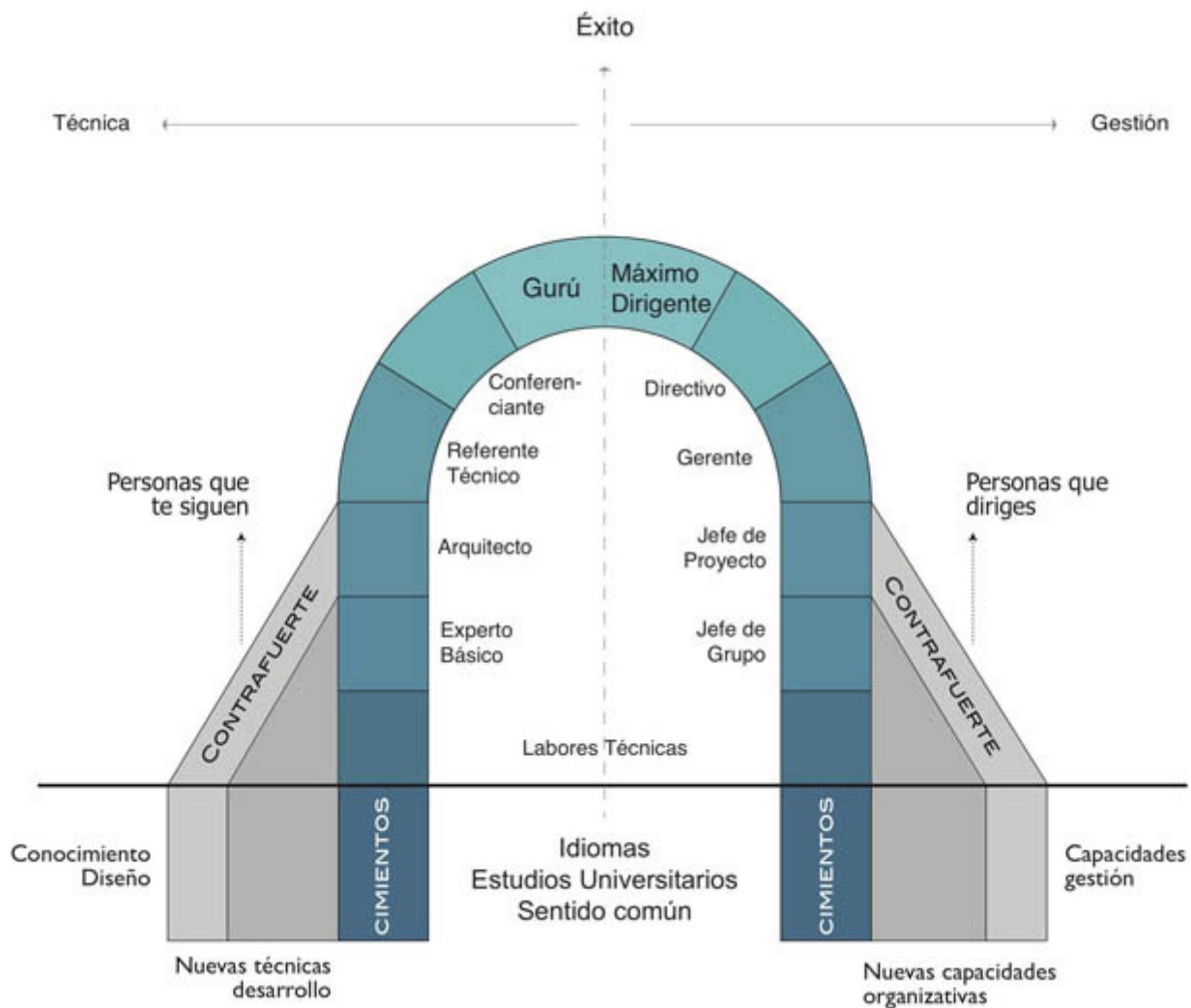
Hay mucha gente que descuida los cimientos teniendo grandes contrafuertes. Entran en el círculo de la comodidad.





Esto no es tan lineal y puede que, sobre todo al principio, haya saltos de un puesto a otro. Incluso arriba del todo también. Pongan a un gurú en un consejo asesor para salvar una situación.

De todos modos recordar, una catedral, tarda en hacerse muchos años, muchas se quedan a medias y requieren mantenimiento. sino, se caen. Eso sí, cuanto más grandes son, con pilares más fuertes, desde más lejos se ven y más años duran.



Bueno, espero que esta visión "industrial" de la evolución de un informático os sea de ayuda. No tiene que explicar todos los casos pero me da que la mayoría, si.

Un gurú técnico no tiene porqué gestionar personas pero casi seguro es un auto-empleado y por lo tanto un "emprendedor/empresario".

Uno no se hace gurú: lo hacen sus seguidores.

Encontrarás a Aquiles si buscas a sus "Mirmidones". El líder astuto no se rodea de torpes.

Anímate y coméntanos lo que pienses sobre este **TUTORIAL**:

Puedes opinar o comentar cualquier sugerencia que quieras comunicarnos sobre este tutorial; con tu ayuda, podemos ofrecerte un mejor servicio.

Enviar comentario

(Sólo para usuarios registrados)

» **Regístrate** y accede a esta y otras ventajas «

COMENTARIOS



jmbeas

2010-10-11 - 22:55:02

Je, je. Es más en lo que estamos de acuerdo que en lo que estamos en desacuerdo. Creo que, en el fondo, ambos buscamos lo mismo: la autoexigencia de nuestros iguales. Porque si los que nos rodean son mejores y persiguen mejorar, alimentamos al "\\\"homo ludens\\\" que todos llevamos dentro (hay un libro del antropólogo Jose Antonio Jaúregui sobre este tema) y eso nos hace más felices. Yo no busco mejorar por el reconocimiento de los demás, aunque reconozco que, en mi pequeño mundo de piruleta, por el hecho de que soy reconocidos por un cierto número de profesionales, me resulta más fácil cada vez hacer cosas que hace tiempo me hubieran parecido simplemente de ciencia ficción. Aun así me conformo con el enfoque de la mejora por el disfrute personal que representa para nosotros como individuos. Es una idea que leí hace tiempo en el libro "\\\"La ética del hacker\\\" que, por supuesto, también recomiendo. Es un camino más lento hacia el éxito, no menos duro, pero yo diría que sí igual de gratificante. Probablemente sea simplemente una cuestión de personalidad. Por suerte, el mundo (incluso el mundo real) es lo suficientemente grande y diverso como para que todas las opciones que decidamos sean compatibles.

MODO PELOTEO ON

Por cierto, Roberto, muchas gracias por sacar estos temas y crear este espacio de reflexión tranquila y educada.

MODO PELOTEO OFF :-)



rcanales

2010-10-11 - 15:50:14

vellebue: Si yo creo que lo tenemos todos bastante claro. Ni tanto ni tan calvo.

Hay mucha gente que quiere que todos seamos iguales a la baja: como yo no quiero hacer cosas (o no soy capaz de conseguirlo), voy a criticar al que pone pasión en ello y decir que su comportamiento es anómalo según sus estándares.

(Punto de vista cínico) Si mirado desde el lado práctico, debería tratar de desanimar a todo el mundo a alcanzar mi visión del éxito (o mejor no contarla) y abogar por que vivan en un plácido relax: menos competencia.

(Punto de vista constructivo) Un buen mensaje (para los niños) podrías ser: Dedícate a esto E INTENTA buscar un hueco entre los mejores, aunque recuerda que muchos son los llamados y pocos los elegidos.

La mejora del grado de desarrollo de los desarrolladores, están en mano de los desarrolladores y su ilusión. En el coderetreat vi a mucha gente, a título personal, con ganas de aprender un sábado ... esos son los que suben la media. Colaborando, aprendiendo juntos, creando relaciones...

Eso se puede organizar en cualquier sitio y sin patrocinadores. El que quiera estar, estará. El bueno, destacará. Los demás lo sabrán y querrán tenerlos cerca... ahora y/o en el futuro cuando tengan más peso.



vellebue

2010-10-11 - 14:56:22

Por terciar (un poco) en la discusión entre jmbeas y Roberto Canales diré que, aunque los dos tiene razón, quizá me inclino un poco más por el lado de jmbeas. Estamos de acuerdo en que hacen falta grandes

talentos que iluminen al resto, pero para poder cosechar grandes talentos hace falta una buena cantera. Y en España nos falta tener una buena clase media de tecnólogos (hoy por hoy no se dan las condiciones para que la haya).

Respeto mucho a la gente que actúa con la mentalidad de los Borgia (o César o nada). Hay gente que ha conseguido cosas muy grandes con ese espíritu. Pero si hacemos demasiado hincapié en el mensaje de \\\"Dedícate a esto sólo si estás dispuesto a buscar un hueco entre los mejores\\\" corremos el riesgo de transmitir a la gente la idea de que esto es como el Fútbol: algo a lo que sólo merece la pena dedicarse de forma intensa si hay indicios claros y evidentes a priori de que puedes llegar a ser uno de los realmente buenos, si no, dedícate a esto como hobby.

El grado de desarrollo profesional que pueda alcanzar la clase media de los desarrolladores de software determinará en buena medida las posibilidades de que surjan talentos realmente buenos. Si no al tiempo.

jcarmonaloeches

2010-10-11 - 08:45:37



En mi opinión (tan respetable como otras) el éxito personal y profesional pasa por el equilibrio en varias facetas (trato humano, capacidad técnica, capacidad de vender y venderse, crear necesidades, etc).

Pero sobre todo pasa por el esfuerzo, la eficacia y la dedicación personal.

jcarmonaloeches

2010-10-11 - 08:42:17



Muy interesante la discusión, entre jmbeas y rcanales.

rcanales

2010-10-11 - 00:08:17



JMBeas: jejeje pues llevas razón normalmente todos mis ejemplos son con coches... venga, los cambio ;-)

Recuerda como empieza la historia: mi visión que es tan válida como la de los demás. Cada uno elige su camino y define su éxito.

Estarás conmigo que el éxito de Nadal ha relanzado el deporte. El de Gasol ha puesto a España en USA, el de la selección de fútbol ha vendido millones de banderas ... etc. Si esta gente intenta captar recursos para una buena causa ¿no crees que lo tienen fácil? Las estrellas lucen e iluminan a los demás.

Para ser un país competitivo (y no ir bajando cada vez más en la lista de países ricos) ¿no crees que tenemos que ser un pelín más ambiciosos? ¿por lo menos alguien?

jmbeas

2010-10-10 - 23:48:28



¿Por qué tus metáforas son tan agresivas? :-)

No me parece que tu Aquiles \\\"doméstico\\\" tenga menos valor que tu Aquiles \\\"héroe de la guerra de Troya\\\". Para mi, son trayectorias

distintas, donde bien puedes poner a prueba tu capacidad para aportar valor a tu entorno. No creo que el éxito se base en el reconocimiento \\\'histórico\\\' o de \\\'las mayorías\\\''. Creo que se puede tener éxito en un ámbito más \\\'doméstico\\\' si persigues tu excelencia y la de los que te rodean.



rcanales

2010-10-10 - 23:25:41

JMBeas, ya sabes que me gusta dar un toque de incorrección (en 2 partes).

Pongamos un escultor.

** Se incorpora con 20 años a un taller donde le enseñan las técnicas para hacer estatuas.*

** Con interés, trabajo y buenos maestros, acaba siendo un experto, no en menos de 10 años.*

** Pasa por varios talleres donde aprender distintas cosas, unas veces mejor tratado y otras peor..*

** Tiene un sueldo razonable y realiza un trabajo que le gusta.*

** Las estatuas se venden a un precio aceptable aunque les ha afectado las estatuas de China.*

** Cuando llega a un nivel aprende (de) y aporta (a) sus compañeros.*

** A sus 50 años, es un buen padre de familia y fiel esposo que compagina su vida y trabajo.*

** Se acerca a las ferias de su sector para aprender nuevas técnicas.*

** Es un artesano querido y respetado.*

** Ha alcanzado un equilibrio en su vida y eso el hace feliz. Un éxito local apreciable.*

Pues vale. Este podría haber sido Aquiles si se hubiera quedado en casa sin ir a Troya.

Ahora bien, ¿Vamos a ser humildes hasta con los sueños? ¡Que quiero ser Aquiles! y sueño con ser recordado dentro de mil años y, para eso, hay que ir a luchar lejos de tu casa con los máspreciados enemigos y ganarles en su terreno con sus reglas.



rcanales

2010-10-10 - 23:25:10

Vamos con un luchador, por eso del coding-dojó:

Tu puedes aprender kung-fu y elegir ser el maestro de barrio o de campeones del mundo.

Para ser maestro de barrio, no hay que demostrar mucho.

El del barrio no me interesa, el éxito es demasiado local, eso es para otros o para los que se queden en el camino de sueños mayores.

Puedes creerte un crack pero, tendrás que ir a competir para saber si eres bueno o no.

A mi me interesa el que es campeón de su pueblo, ciudad y país para ir a las olimpiadas y, en tu pueblo, pondrán a un pabellón tu nombre. Luego, podrás montar un gimnasio y vivir de lo que te gusta por el prestigio alcanzado.

Quien quiera aprender, tiene de quién hacerlo.

Ahora, por muy maestro de kun-fu que seas, seguro que curras a 5 que no saben luchar pero como te pegues con dos maestros de muai-thai, lo mismo cobras. Y se te pegas con otro maestro más joven y entrenado que tu, lo mismo cobras porque todo no dura para siempre.

Además, en una batalla, no luchan 2 con 100. Quieres un antiguo buen guerrero que sea un estratega y luego contar con buenos luchadores. ¿Quién es más difícil de encontrar y qué error tiene más riesgo (uno a

uno)?

A lo mejor, lo que yo quiero es ser el gerente del gimnasio de donde salgan buenos luchadores y así tienes las dos paredes de la catedral. Un experto técnico que tenga todos los medios para entrenar (que no soy yo) y un gestor que lo haga posible.

jmbeas

2010-10-10 - 15:49:27



Hola Roberto,

Como bien sabes, esta semana estuve junto a tu socio Alejandro (y algunos amigos más) en la conferencia de artesanía del software más importante que se celebra en Europa, la Software Craftsmanship 2010. Y un comentario que alguno de mis compañeros de viaje hizo se me quedó grabado: "\\\"muchos asistentes ingleses pasaban ampliamente de los 50 años, mientras que nosotros rondabamos la treintena\\\" (menos yo) ;-) Y puedo afirmar y afirmo que muchos de esos señores mayores no encajaban en tu "\\\"trayectoria profesional\\\" hacia el éxito técnico. Eran programadores en su mayoría. Buenos programadores, eso sí. Pero muchos de ellos ni arquitectos, ni referentes técnicos... ni mucho menos gurús. Eso sí, técnicamente excelentes en su gran mayoría.

Creo que tu modelo es bueno, pero sólo válido en "\\\"nuestro mundo real\\\"\", el de las factorías y las trayectorias profesionales donde el éxito sólo se mide por tu capacidad para ascender en la pirámide y no por el valor que aportas a los que te rodean. Me gusta la metáfora de los maestros, los "\\\"journeymen\\\"\" y los aprendices que aprenden, enseñan y trabajan alrededor de sus talleres. Te recomiendo leer "\\\"Software Craftsmanship. The New Imperative\\\"\" (by Pete McBreen), que creo que es el libro seminal de este movimiento que se está extendiendo, poco a poco, por nuestro sector (incluso en España).

Por lo demás, me quedo con tu frase "\\\"Pobre diablo, si has elegido una profesión de conocimiento... [y no quieres seguir estudiando] creo que te has equivocado.\\\"\"

Un abrazo,
JMB

rcanales

2010-10-09 - 17:14:49



Jureck: Tu comentario es pelín críptico. No se a que exactamente hace referencia ni cuales son las leyes de Keeper (¿alguna referencia?)

Un saludo

Jureck

2010-10-09 - 15:45:38



Además los éxitos siempre son suyos dada su gran capacidad, y con la misma organización si la cosa no va bien, la culpa es de sus empleados, y no acostumbra a saber los principios de las leyes de Keeper. 8-))

Saludos.
Jordi Viader

mmonedero

2010-10-08 - 02:11:46



*Muy, muy bueno. Enhorabuena.
Me ha encantado el concepto de los contrafuertes.*

**vellebue**

2010-10-07 - 09:51:11

Muy interesante el artículo. Creo recordar que Brooks en su libro *The Mythical Man-Month* ya hablaba de esa cuestión aunque Brooks era partidario de que la gente fuera alternando entre la escala técnica y la de gestión para tener profesionales con visión global. Incluso que el paso por la escala técnica debería estar de algún modo \\\"incentivado\\\" para mantener el equilibrio entre ambas escalas, pues el incentivo natural de cara a una carrera profesional es más fuerte en la escala de gestión que la técnica.

Sería interesante, de cara a otro artículo (a lo mejor ya está escrito) hablar de cómo el modelo de negocio de la organización influye en el nivel de desarrollo profesional factible en ambas escalas (sobre todo en la escala técnica). Como anécdota comentaré que hace poco que estuve en San Francisco, y un compañero mío, después de hablar con un reclutador para una empresa de Silicon Valley, nos comentó que en aquella empresa buscaban programadores con un nivel muy fuerte, de hecho los sometían a procesos de selección muy rigurosos de selección en ese sentido. A cambio ofrecían sueldos por encima de los 100000\$. La anécdota fue que el reclutador le comentó a mi compañero algo así como \\\"pero no te preocupes, si no te atreves con esto tenemos otros puestos como coordinador de desarrollo o en el área de ventas pero esos están peor pagados, tan sólo pagamos entre 60000\$ y 70000\$\\\".

Alguien podría decir ¿El mundo al revés?

**morci7**

2010-10-06 - 20:59:17

Muy buen artículo. Totalmente recomendable.

**xavilondonno**

2010-10-06 - 20:20:20

Que buen artículo...mil felicitaciones.

La verdad llevo tiempo analizando el camino que toman los informáticos. Conozco los que empiezan por la parte técnica, toman postgrados, certificaciones y se vuelven consultores independientes y también de aquellos que arrancan por la parte técnica, se aburren de la misma, ya sea por falta de conocimientos o nivel de exigencia de la misma, y se pasan a hacer MBA's y postgrados en gerencia de proyectos. Estos últimos terminando manejando proyectos y personal, pero nunca conocen bien la parte técnica, y por ende como desconocen, solo hacen exprimir y exprimir al personal terminando \\\"quemando\\\" los empleados. Personalmente prefiero la parte técnica, aunque es innegable que la parte de gestión y de habilidades sociales es imprescindible para vender tu imagen y ascender escaños en una organización.

Salu2!!!!

**rcanales**

2010-10-06 - 19:58:40

Gracias Fran y Alberto.

En marketing hay un principio que dice que si no puedes ser el primero o el mejor en una categoría, siempre puedes crear una categoría nueva. En esa seguro que eres el primero y, con suerte y esfuerzo, el mejor.

Creo que hay que dejar de llorar para actuar y ganar visión (esta palabra me encanta)

albertovilches

2010-10-06 - 17:42:16



*Interesante comparación entre la conocida carrera como gestor y la desconocida carrera de *"experto\\\\". Me ha gustado sobre todo la frase \\\

franferri

2010-10-06 - 15:25:34



*Muy esclarecedor.
Muy útiles el tema de las anotaciones a mano.*



SOME RIGHTS RESERVED

2.5

Esta obra está licenciada bajo [licencia Creative Commons de Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas](#)

Copyright 2003-2010 © All Rights Reserved | [Texto Completo](#) | [Condiciones de uso](#) | [Banners](#) | [Powered by Autentia](#) |

