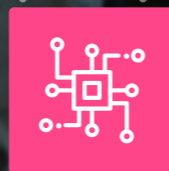


Tecnologías de Información

Perfiles para la reconversión laboral inteligente



relink

Un proyecto de :



Ejecutado por:



El presente estudio es una iniciativa requerida por Tecnología de Información ejecutada por Upskills y Continuum Consultores, y financiada por medio del Otic SOFOFA con fondos del 5% del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.

Equipo Otic Sofofa

Natalia Lidijover (Gerente Otic)

Carolina Vargas (Coordinadora de proyectos)

Equipo Upskills Consultores

Diego Richard (Director ejecutivo)

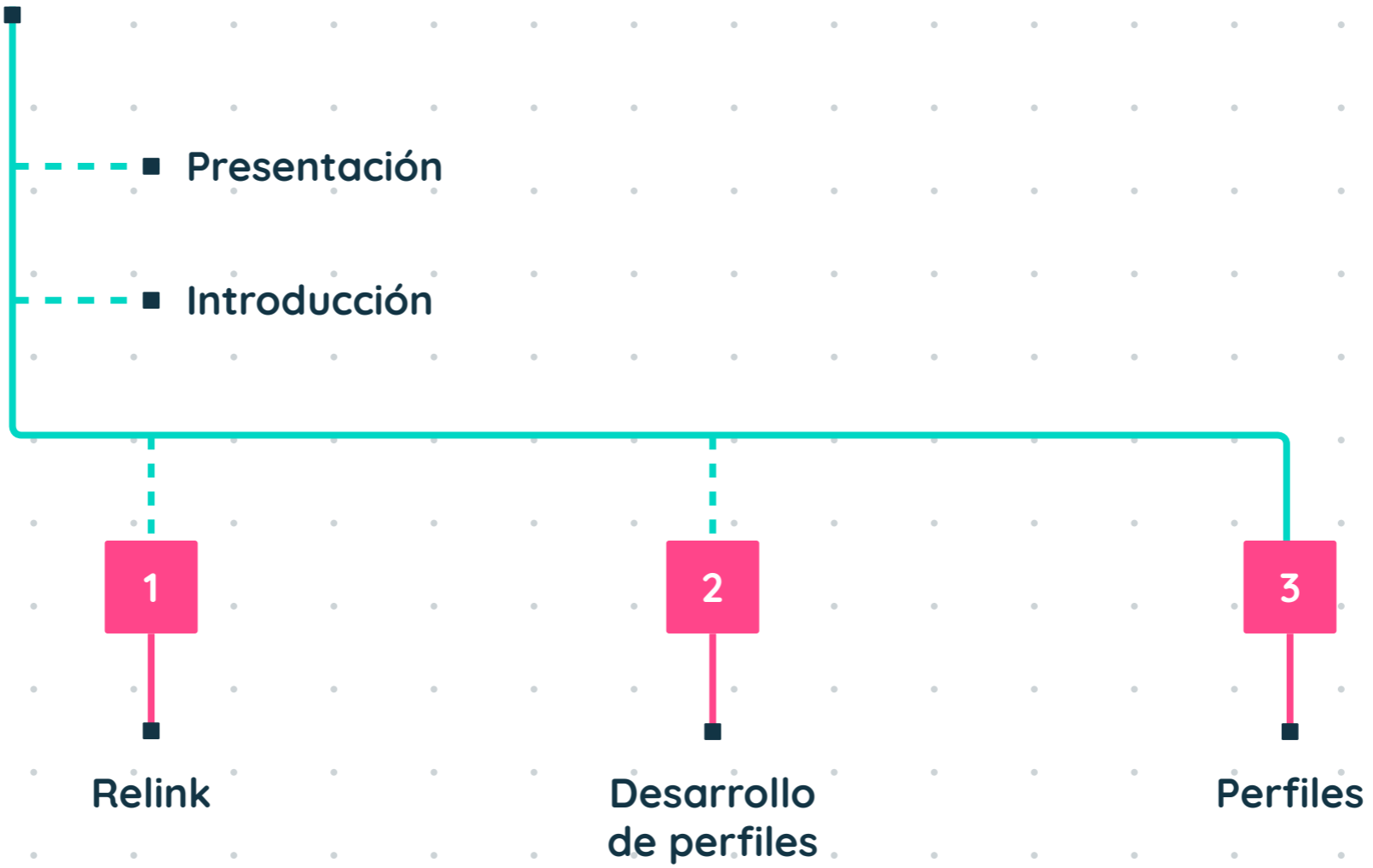
Gabriel Rojas (Gerente de consultoría)

Andrés Cordero (Consultor)

Su edición y diseño fueron realizados por Alder Comunicaciones.
Santiago, marzo 2022.

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. QUEDA AUTORIZADA SU REPRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN CITANDO LA FUENTE.

Índice



Presentación

El 2020 vio la luz RELINK, plataforma inteligente para la reconversión laboral, iniciativa impulsada por SOFOFA, Otic Sofofa, SENCE y BID.

Para alimentar la plataforma con perfiles de futuro (basados en habilidades portables), se dio el puntapié inicial con el sector de Tecnologías de Información y las habilidades necesarias para acompañar la transformación digital de todos los sectores productivos.

Para la identificación de los perfiles de futuro se tomó como punto de partida el mapeo de ocupaciones digitales realizado por la iniciativa Talento Digital para Chile (iniciativa público - privada) y se seleccionaron algunos de los perfiles laborales ahí identificados y desarrollados, desde los cuales se realizó la traducción en el lenguaje de Habilidades portables, que fueran compatibles con la lógica de RELINK.

Este proceso de diseño de perfiles meta, basados en habilidades portables, así como el diseño de los paquetes de entrenamiento asociados, corresponde a una iniciativa del 2021, financiado por 5% de franquicia tributaria de SENCE (aprobado por la Resolución Exenta N°2875, fecha 22 de diciembre de 2020 y comenzó su ejecución formalmente el 12 de Enero del 2021) y el fondo TVET del Banco Interamericano de Desarrollo, BID.

Esperamos que esta publicación pueda contribuir a facilitar la reconversión laboral de los trabajadores y el mejoramiento de las habilidades vinculadas al rubro de tecnologías de información en el estándar requerido por la industria actualmente. Asimismo, que sea una contribución para las empresas en la gestión de las habilidades de sus trabajadores.



Introducción

En el mundo, y nuestro país no es una excepción, se ha instalado una tendencia muy fuerte a la digitalización (proceso que abarca procesos y productos), lo que ha constituido esta área de especialidad en un ámbito de alta demanda laboral, no sólo en cantidad de personas, sino que también en la especificidad de sus habilidades. Iniciativas a través de todo el mundo han intentado abordar esta demanda creciente, que implica, mejorar las condiciones de aprendizaje y los egresos, así como atraer, reconvertir y proveer al mercado laboral de personas formadas adecuadamente, y en cantidad suficiente respecto de la demanda.

El mercado laboral de este rubro es creciente, tanto en el área de servicios, como nicho de empleo específico, como por las habilidades digitales dispuestas en un proceso productivo, en el que frecuentemente, es necesario pensar en un modelo de reconversión para mejorar las habilidades de trabajadores ya vigentes.

La idea fundamental del proyecto es iniciar una línea de trabajo con este rubro respecto

de definiciones base para el poblamiento y uso de la plataforma RELINK con fines a la reconversión, sea esta como un upskilling de las competencias de los trabajadores, o bien, como herramienta de gestión para los diferentes procesos que están llevándose a cabo por cada una de las empresas, en términos de sus necesidades operacionales. A su vez, estas tendencias de cambio se ven fuertemente impulsadas por la acelerada incorporación de las tecnologías de vanguardia aplicadas transversalmente a muchos rubros.

En ese contexto, el proyecto constituye una aproximación que busca entregar orientación para los actores (de diferente orden) respecto del nuevo escenario del mercado del trabajo. Así, se espera que los resultados, sean una colaboración a los trabajadores, pero también a las empresas y al sector en general, a través de la disposición de sus productos en la plataforma RELINK, así como al Estado, permitiendo mejorar y adaptar políticas públicas de formación y capacitación.



1

Relink



■ El urgente desafío de la reconversión

La pandemia por COVID-19 ha dejado en evidencia la vulnerabilidad laboral de miles de personas. La OIT publicó un informe donde estimaba el potencial impacto del COVID-19 en la pérdida de 255 millones de empleos a tiempo completo, a nivel mundial.

En Chile, a septiembre de 2021, se habían recuperado 1.078.600 empleos, es decir, el 59,2% de los que se habían perdido con la crisis sanitaria. Sin embargo, aún quedan 776 mil empleos por recuperar (Ministro del Trabajo y Previsión Social, Patricio Melero, ante el Senado, septiembre de 2021). Sin embargo, McKinsey Global Institute¹ revisó información histórica del comportamiento laboral en las últimas crisis mundiales, estableciendo que el **trabajo rutinario no cognitivo** se pierde con fuerza en contextos de crisis, y que después no se recupera plenamente, ya que hay puestos que son reemplazados por la incorporación de tecnologías y automatización. Ya en el año 2018, el Consejo Nacional de la Productividad (CNP)

y Fundación Chile, estimaron que más de 1,9 millones de empleos se perderían en los próximos años a causa de las nuevas tecnologías, pero al mismo tiempo se crearían 2,2 millones de empleos, que demandan nuevas habilidades que ya están siendo exigidas por la revolución digital.

En este mismo escenario, la OCDE² estima que un 30% de nuestra fuerza laboral deberá ampliar sus habilidades para poder mantenerse en su puesto de trabajo, es decir, más de cuatro millones de trabajadores del país deberán enfrentar procesos de up o reskilling para mantenerse dentro del mercado laboral en los próximos años.

Lo anterior da cuenta de que Chile necesita capital humano para la transición laboral, donde el desafío es reconvertir la tasa histórica de desempleo que ha producido la pandemia, en nuevos puestos de trabajo acorde a las nuevas necesidades industriales y sus proyecciones.

■ RELINK como propuesta de solución

El proyecto RELINK “Reconversión Laboral Inteligente”, es una plataforma tecnológica basada en *machine learning*, que permite vincular habilidades e intereses personales, con las nuevas demandas de empleo de las organizaciones, orientando la acción de personas, empresas y del Estado hacia la reconversión de las habilidades requeridas, para facilitar esa transición.

¹ McKinsey Global Institute. The Future of Work After Covid-19 (2021).

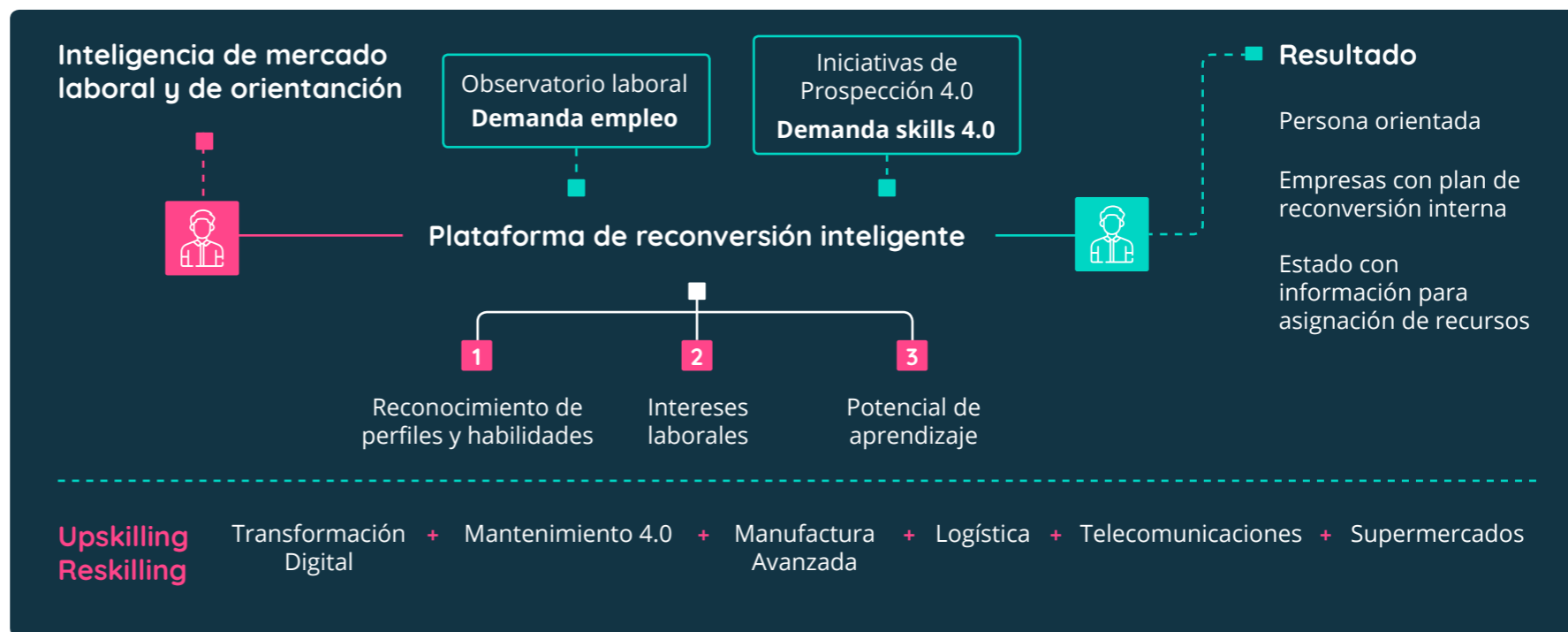
² OECD (2018), Survey of Adult Skills (PIAAC) 2012, 2015.

■ Por qué Relink

Basado en el uso de inteligencia artificial, RELINK aporta rapidez y precisión para abordar procesos que antes tomaban gran cantidad de tiempo y recursos. Esto contribuye a afrontar mejor algunos de los problemas descritos, adaptándose a formatos como sitios web, aplicaciones móviles, bienes públicos o sistemas corporativos.

El sistema permite el manejo de un gran volumen de información sobre individuos/trabajadores y empleadores/necesidades de trabajo, vinculando oportunidades de trabajo y necesidades laborales. Al mismo tiempo, la plataforma propone alternativas de capacitación, sea de especialización o de reconversión, para el desarrollo laboral del trabajador. Provee al usuario de una ruta formativa vinculada a una ruta laboral, que considera el capital humano acumulado en cada persona, alineado al requerimiento de perfiles o habilidades requeridos.

La plataforma se alimenta de un análisis de *big data* que permite vincular perfiles del mercado laboral y los intereses y habilidades que tienen las personas, con el fin de generar las alternativas de *upskilling* o *reskilling* pertinentes.



Para lograr esto, la plataforma se alimenta con las siguientes fuentes de información:

- SENCE, con los observatorios laborales + SABE (Demanda de perfiles y puestos de trabajo).
- Prospección evolutiva de Perfiles y Habilidades para la Industria 4.0, (Demanda de habilidades).
- Catálogo de Ocupaciones y Habilidades para la descripción de perfiles y reconocimiento de habilidades. (basado en ESCO)³.

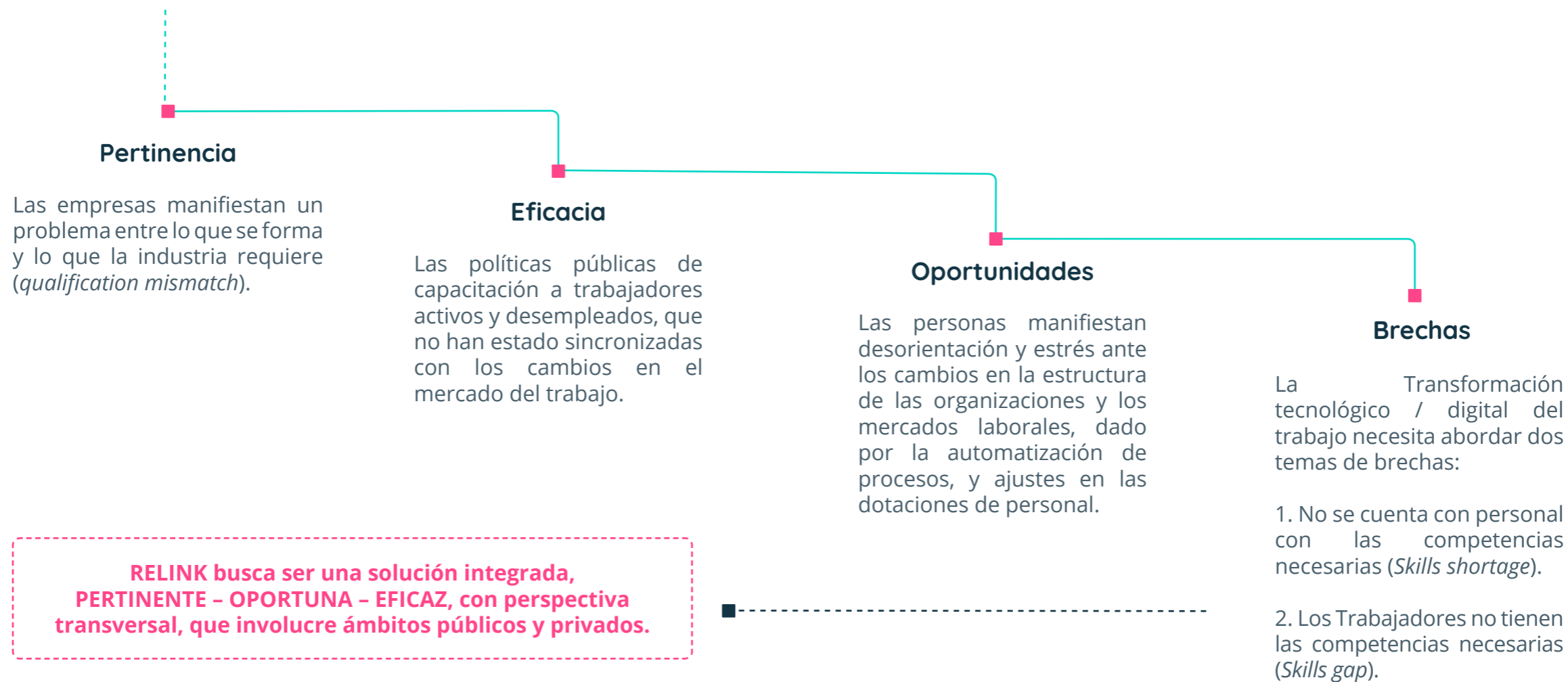
Basada en esta información, la plataforma acerca a los interesados a:

- a. Perfiles con demanda efectiva;
- b. ajustados a un escenario de evolución tecnológica que asegure empleabilidad futura ;
- c. que permitan capitalizar al máximo la acumulación de habilidades previa.

RELINK contempla un sistema de gobernanza con un directorio compuesto por SOFOFA, OTIC SOFOFA, SENCE, Observatorio Laboral Nacional y BID.

³ <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation>

■ El desafío que aborda RELINK



■ Aportes de RELINK



■ A nivel de industria:

Mantener disponible y actualizada una herramienta en línea, que permita orientar a sus trabajadores hacia la especialización (*upskilling*) o la reconversión (*reskilling*), con asertividad y eficiencia.



■ A nivel de personas:

Acompañarlas y apoyarlas en su proceso de cambio e incertidumbre laboral, orientando a nuevos itinerarios o rutas laborales (especialización o reconversión a nuevos empleos) enfocados en sus intereses, conocimiento y habilidades, a través de ofertas pertinentes de capacitación.



■ A nivel de Estado:

Contar con una herramienta que entregue información actualizada de opciones laborales para las personas, oferta de capacitación a trabajadores, y un espacio de convergencia para las empresas, para resolver problemas individuales (y que afectan a todas) de manera colaborativa.

■ ¿Cómo funciona la plataforma RELINK?

1

Usuarios trabajadores, desempleados y subempleados, se registran en la plataforma e introducen información relacionada a sus experiencias laborales y formativas.

2

Los datos ingresados pasan por un algoritmo que correlaciona esta información con taxonomías de ocupaciones y habilidades internacionales, que han tenido un proceso de ajuste a la realidad nacional.

3

A partir de esto, se les asocia a opciones de perfiles, de acuerdo al nivel de coincidencia en sus habilidades.

4

Por último, se generan la(s) ruta(s) de oportunidades de aprendizaje formación/capacitaciones.

Estas oportunidades pueden ser:

a) Sin brechas: La persona tiene las habilidades que el perfil ocupacional de destino requiere.

b) Con brechas: Si hace match, pero no llega a completar todas las habilidades, se le indicará rutas de aprendizaje para capacitarse en las habilidades que le faltan.

c) Sin Match: Si no hace match, se le indicará a qué perfiles se acerca más y se le sugerirán oportunidades para capacitarse

2

Desarrollo de perfiles

■ Desarrollo de perfiles para la plataforma Relink

En conjunto con las empresas participantes del proyecto, se identificaron aquellas líneas o unidades productivas donde se requería poner el foco para definir los perfiles potenciales de reconversión. Así, el proceso parte con entrevistas a representantes de las empresas para la identificación de perfiles, considerando tanto la naturaleza de cada área y sus impulsos de cambio, como los perfiles que ahí se ven implicados.

Una vez identificados y validados dichos perfiles, se desarrollan los planes formativos y la malla de cursos que estructurará su formación. Cada uno de estos pasos, a su vez, contiene una lógica interna que debe resguardarse para la correcta progresión lógica de sus contenidos.

¿Cuáles son los roles que hemos identificado?

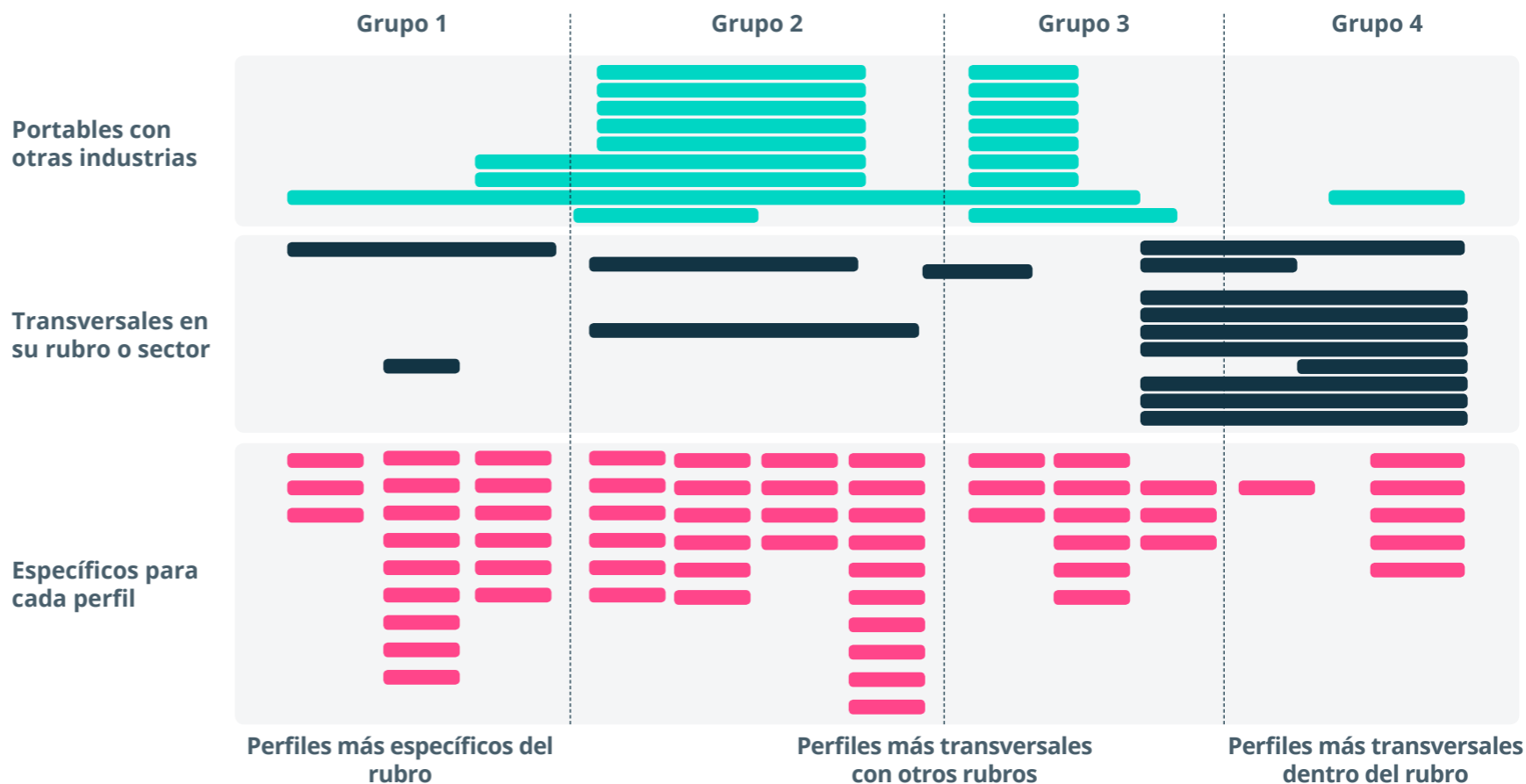


El diseño de los perfiles y los paquetes de habilidades se hace con una lógica de transversalidad, lo que favorece la reconversión. De este modo, los perfiles que más paquetes comparten, tanto dentro de su sector como con otros sectores productivos, deberían tener mayor movilidad y capacidad de adaptarse en diferentes posiciones laborales. No obstante, también hay perfiles que se definen como específicos, pues la naturaleza de sus funciones tiene un sello distintivo y específico para el rubro.

La siguiente ilustración es genérica y busca entregar una representación general del diseño de perfiles y cómo se relacionan a través de los paquetes de habilidades.

- Corresponden a todos los paquetes de habilidades que son compartidos con otras industrias.
- Corresponden a todos los paquetes de habilidades que son compartidos dentro de su rubro.
- Corresponden a todos los paquetes de habilidades específicos de cada perfil.

La siguiente ilustración muestra la visión general del ordenamiento de los perfiles, según los paquetes de habilidades.



En la figura se muestran ejemplos de “bajadas verticales” de perfiles con el objetivo de graficar cómo funcionan los distintos paquetes de habilidades.

Como podrá leerse más adelante, el trabajo de desarrollo de los perfiles y los componentes formativos (“curatoría”), implica una estricta y delicada revisión y poblamiento de los perfiles, en etapas sucesivas. Unos de los hitos más relevantes es la validación de estos por parte de los validadores, quienes tienen el carácter de expertos sobre el proceso y, lo que es tanto o más relevante, sobre la formación requerida para el proceso y el perfil que se define. Estas personas les dan lógica secuencial y coherencia a los contenidos (habilidades y packs de habilidades).

■ El proceso de “curatoría” de perfiles

En el desarrollo de los perfiles para ser montados en RELINK, se ha denominado internamente una etapa que tiene que ver con todas las acciones previas a que los perfiles y los packs de habilidades estén disponibles públicamente.

Para ello, se han definido subetapas o un paso a paso de cómo llegar desde un requerimiento de perfil, hasta que este ya esté dispuesto en la plataforma. No obstante, posterior a su publicación, el proceso de curatoría continúa, pues ese perfil puede requerir actualizaciones, así como la coordinación con otros perfiles, en la perspectiva que comparte packs de habilidades (ya sea del propio sector productivo o con un sector nuevo).

Esta tarea también exige la coordinación minuciosa con el catálogo ESCO¹⁶ (el catálogo acordado, de alcance europeo de habilidades para el trabajo, que consiste en una herramienta multilingüe de reconocimiento de habilidades para su portabilidad) como fuente matriz de habilidades.

Identificación y diseño de perfiles

La metodología para la identificación y diseño de perfiles meta incluye los siguientes pasos:

a) Investigación sobre la industria:

Previo al diseño de perfiles, cada proyecto se inicia con una investigación exploratoria que busca conocer las tendencias mundiales con relación al futuro del trabajo de la industria determinada e identificar iniciativas de desarrollo de capacidades de gobiernos y empresas referentes del sector a nivel mundial.

El trabajo exploratorio implica la revisión de literatura de informes sectoriales, así como la convocatoria a empresas, ya que con su participación se busca identificar sus expectativas sobre el futuro de la industria y sus necesidades actuales y próximas en materia del capital humano.

Se abordan temas como:

- Impulsores/drivers de cambio tecnológico
- Áreas de la empresa donde se está/pretende focalizar el cambio
- Perfiles mayormente impactados por la tecnología o las modificaciones al cambio
- Habilidades y conocimientos implicados en el nuevo perfil

¹⁶ <https://ec.europa.eu/esco/portal/howtouse/21da6a9a-02d1-4533-8057-dea0a824a17a>

b) Identificación de perfiles:

Con la información sistematizada, se esboza una primera lista de perfiles y sus descripciones para la industria, se analizan en una sesión de trabajo colaborativo y, de ser necesario, se priorizan algunos en esa fase. Esta priorización puede combinar variables en relación con la cantidad de perfiles, como por ejemplo, el tiempo establecido para trabajar esa industria y variables en relación con las características del perfil, tales como la urgencia de las empresas por encontrar personas para ocupar puestos determinados.

c) Investigación sobre oferta laboral:

Se realiza un levantamiento de información sobre la oferta laboral relacionada a cada perfil, tanto en Chile como en el mundo.

En esta instancia, se buscan ofertas laborales reales en las que se expongan las expectativas y principales funciones del perfil. Esto permite comprender mejor lo que está buscando el mercado laboral en relación con estas nuevas funciones o perfiles para el sector productivo en cuestión.

A partir de esta investigación, se refinan las descripciones y de ser necesario, también los nombres de los perfiles.

d) Correspondencias con ESCO:

Se revisa la sección Ocupaciones en ESCO (la base de datos matriz sobre la que se trabaja para la alimentación de la plataforma RELINK), para buscar ocupaciones con características similares a los perfiles meta definidos anteriormente; así como comprender en qué nivel de la taxonomía de ESCO podrían estar contenidos.

De acuerdo con los hallazgos, se realizan ajustes en las descripciones de los perfiles para exponer con mayor claridad su alcance y ámbito de acción.

e) Validación de perfiles:

Para validar los perfiles meta, se convoca a una sesión a las empresas que participaron en la investigación sobre la industria. El objetivo es exponer los perfiles diseñados, junto a sus descripciones, para intercambiar opiniones, debatir lo propuesto y hacer cambios si es necesario. Si bien esta validación es de amplio espectro y solo se ven esquemas generales, existe una instancia posterior para profundizar específicamente en los perfiles que a cada empresa le son más pertinentes.

En algunos casos, podría ser necesario tener varias sesiones de validación. Por ejemplo, cuando son muchos perfiles y no pueden abordarse todos en una misma sesión; o cuando los perfiles deben ser revisados por empresas en específico, por lo que no es necesario que las demás participen en dicha sesión.

Desarrollo de planes formativos

Para el desarrollo de planes formativos, se trabaja desde la perspectiva del diseño instruccional y el concepto de transversalidad:

El diseño instruccional es el proceso de analizar, diseñar y desarrollar la estrategia y los materiales de enseñanza, alineados con los objetivos organizacionales, para que el aprendizaje sea eficaz, eficiente y estimulante. Se podría decir que los diseñadores instruccionales son los “arquitectos” de las experiencias de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades (presencial, en línea o híbrida).

Las actividades que desarrolla el diseñador instruccional se pueden sintetizar en dos grandes grupos:

- Análisis y diseño. Este grupo de actividades se enfoca en la estrategia de aprendizaje. En el análisis se investiga al sujeto que recibirá las capacitaciones, mientras que en el diseño se elabora la ruta tentativa para alcanzar las metas instruccionales.
- El desarrollo instruccional comprende un grupo de actividades relacionado a la generación de planes de aprendizaje, la elaboración de los materiales y recursos formativos, tales como videos, tareas, animaciones, simulaciones, evaluaciones y debates, entre otros.

La transversalidad de los planes formativos, en tanto, es el entrecruzamiento de los aprendizajes esperados comunes, que se dan en términos del tiempo en el que cada curso movilizará el aprendizaje transversal que se pretende alcanzar, con la intención de agilizar el cambio de un trabajador que tiene un perfil determinado a otro perfil, dependiendo de su rubro. El objetivo principal de la transversalidad es desarrollar habilidades agrupando los aprendizajes esperados comunes a los distintos cursos.

En transversalidad se tiene una dimensión horizontal y otra vertical:

- La dimensión horizontal consiste en la movilización y disposición de los aprendizajes esperados en un mismo curso para evitar repetición de contenido.
- La dimensión vertical reconoce los aprendizajes esperados de toda la trayectoria formativa y su relación complementaria entre cursos de una misma especialidad, o entre cursos de un mismo sector.

Desde curatoría se aplican las prácticas del Diseño Instruccional y la Transversalidad de la siguiente manera:

Análisis y diseño. El análisis es la revisión de las habilidades de ESCO para determinar aquellas que son esenciales u obligatorias para cada perfil meta. Además, se investiga la oferta educativa chilena e internacional para levantar información sobre cursos relacionados a esos perfiles. Luego, se diseñan cursos que permitan su formación y se elaboran las trayectorias formativas, es decir, el conjunto de cursos que forman un perfil. Si bien hay cursos que son específicos a un perfil para permitir su especialización, es importante que haya cursos compartidos por varios perfiles, o inclusive industrias, para facilitar el up y reskilling. A estos cursos se les llama cursos transversales.

Desarrollo instruccional. De cara a las instituciones educativas que implementarán los cursos diseñados en este proceso, se crean los descriptores de pack para cada uno de ellos. En los descriptores de pack se encuentran los contenidos mínimos para la ejecución de los cursos: nombre, descripción, cantidad de horas recomendadas, aprendizajes esperados y criterios de evaluación. Además, están asociados a uno o varios perfiles meta para facilitar la comprensión del ámbito de aplicación del aprendizaje esperado de los cursos.

La transversalidad se tiene en cuenta durante la creación de cursos, para economizar la estructura formativa de manera eficiente. De este modo, se logró diseñarlos de manera transversal a las industrias para agilizar la reconversión hacia distintos perfiles meta.

Malla de cursos. Una de las certezas actuales en el desarrollo de cursos de formación para el trabajo es que las trayectorias necesitan ser dinámicas o flexibles, es decir, que no exista una trayectoria formativa única y lineal. Dependiendo del porcentaje de match de coincidencia logrado y “a lograr”, las mallas irán construyéndose para cada perfil en particular.

En Relink las mallas formativas son dinámicas, buscando la mayor y mejor eficiencia posible en el aprendizaje, para que los participantes solo tomen los cursos faltantes en función a sus brechas de habilidades. En la práctica, no existe una carrera fija para cada perfil, sino mallas y cursos que se adaptan a las necesidades de aprendizaje de los aprendices.

Metodología para el desarrollo de malla de cursos. Una malla formativa es el listado de cursos organizados en orden de precedencia y complementariedad, que se deben desarrollar para adquirir las habilidades que el perfil necesita en su desempeño.

Una vez definidos los perfiles meta, comienza un proceso de creación de mallas formativas:

- a. Levantamiento de la oferta formativa local e internacional: en esta instancia se detecta y entiende cómo se enseñan las diversas disciplinas tanto en educación formal como informal (en la experiencia).
- b. Reconocimiento de buenas prácticas de experiencias formativas internacionales: en esta instancia se destacan los potenciales casos de formación en el contexto de las empresas, universidades y organizaciones de la sociedad civil que puedan enriquecer el proceso de creación de mallas formativas.
- c. Diseño de malla formativa: con la información relevada se diseña un prototipo de malla formativa, estimando los cursos necesarios que deberá incluir cada perfil en particular.
- d. Articulación de puntos en común y optimización de mallas formativas: el próximo paso es encontrar puntos en común que permitan optimizar los cursos para que los mismos puedan ser tomados por la mayor cantidad de perfiles meta posibles.
- e. Validación con expertos de la estructura modular: una vez refinada la propuesta de cursos, se valida con expertos temáticos para continuar con el desarrollo de los descriptores de pack.

Descriptor del pack de habilidades. Los descriptores de pack de habilidades son el instrumento que permite construir un producto de capacitación, el que después se disponibilizará en licitaciones del SENCE (u otro mecanismo), para que unidades ejecutoras puedan postular y dictar dichas capacitaciones. En resumen, un descriptor de pack es un curso formativo, una unidad mínima de lineamientos pedagógicos.

Estos descriptores conforman las mallas o rutas formativas que cada perfil ocupacional necesita atravesar para reconvertirse.

3

Perfiles



PERFILES META PARA TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

Diseño

Diseñador UX/UI

[Ver más](#)

Diseñador web

[Ver más](#)

Calidad

Especialista en automatización de pruebas

[Ver más](#)

Big data

Especialista en análisis de datos

[Ver más](#)

Especialista en ciencia de datos

[Ver más](#)

Especialista en ingeniería de datos

[Ver más](#)

Marketing digital

Community manager

[Ver más](#)

Especialista en SEO/SEM y marketing digital

[Ver más](#)

Especialista en e-commerce y marketing digital

[Ver más](#)

Desarrollo de softwares

Product Owner

[Ver más](#)

Líder Ágil de proyectos

[Ver más](#)

Desarrollador Full Stack Java

[Ver más](#)

Especialista en arquitectura cloud

[Ver más](#)

Desarrollador Backend Javascript

[Ver más](#)

Desarrollador Frontend

[Ver más](#)

Desarrollador Full Stack Javascript

[Ver más](#)

Desarrollador Android

[Ver más](#)

Desarrollador Mobile React

[Ver más](#)

Desarrollador Full Stack Python

[Ver más](#)

[Índice](#)

[Presentación](#)

[Introducción](#)

[Relink](#)

[Desarrollo de perfiles](#)

[Perfiles](#)

Diseñador UX/UI

El diseñador UX/UI es capaz de diseñar interfaces, flujos de navegación y prototipos centrados en la experiencia y las necesidades reales de los usuarios. Aplica técnicas de investigación, benchmarking y metodologías de diseño centrado en las personas para asegurar su satisfacción y la accesibilidad a productos digitales.

Trayectoria formativa del perfil

 **212 horas**

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

Cursos sugeridos complementarios

1 — Fundamentos front-end

- 1** — Fundamentos de diseño
- 2** — Metodologías ágiles de gestión de proyectos y productos
- 3** — UX / UI Design: Fundamentos en experiencia de usuario
- 4** — Customer experience | CX
- 5** — Arquitectura de la información
- 6** — Especialización UX / UI design

[Ver todos los perfiles](#)

Diseñador Web

Los diseñadores web son los responsables de crear sitios web con las características y requisitos necesarios para representar un negocio, empresa o actividad en Internet. Ellos diseñan interfaces de usuario para aplicaciones y sistemas pudiendo brindar un aspecto personalizado y diferencial.

Trayectoria formativa del perfil

 **184 horas**

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

Cursos sugeridos complementarios

1 — UX / UI Design: Fundamentos en experiencia de usuario

2 — Customer experience | CX

[Ver todos los perfiles](#)

- 1 — Fundamentos de diseño
- 2 — Fundamentos front-end
- 3 — Responsive web design & bootstrap
- 4 — Arquitectura de la información
- 5 — Wordpress

Especialista en automatización de pruebas

Los especialistas en Automatización de Pruebas participan activamente en equipos ágiles de desarrollo de software, pero su rol se enfoca en el diseño e implementación de tests automatizados aplicando prácticas de desarrollo guiado por pruebas y desarrollo guiado por comportamiento, para así apoyar los ciclos de integración y entrega continua del producto.

Trayectoria formativa del perfil








 **152 horas**

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

[Ver todos los perfiles](#)

Cursos sugeridos complementarios

1  Ninguno

- 1  Testing ágil
- 2  Test driven development
- 3  Automatización testing funcional
- 4  Behavior driven development
- 5  Testing de webservices con SOAP UI
- 6  Pruebas de rendimiento con JMeter
- 7  Metodologías ágiles de gestión de proyectos y productos

Product owner

El Product owner es quien gestiona la cartera de productos (Product Backlog), con el fin de lograr el resultado deseado para un producto. Además, utilizando la metodología SCRUM trabaja de la mano con el cliente y es el responsable de maximizar el valor del trabajo entregado y el producto desarrollado por el equipo de desarrollo.

Trayectoria formativa del perfil






 **114 horas**

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

[Ver todos los perfiles](#)

Cursos sugeridos complementarios

1  Ninguno

- 1  Metodologías ágiles de gestión de proyectos y productos
- 2  Especialización en PO
- 3  Design thinking
- 4  Gestión de proyectos
- 5  Negociación y comunicación efectiva

Líder ágil de proyectos

El líder ágil de proyectos lidera procesos, organizaciones y equipos a través de metodología ágiles para transformar a la organización en una flexible, lista para el cambio y con alcance exponencial. Se basa en las metodología de programación extrema (XP), Kanban y SCRUM.

Trayectoria formativa del perfil



56 horas

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

[Ver todos los perfiles](#)

Cursos sugeridos complementarios

1 Ninguno

- 1 Metodologías ágiles de gestión de proyectos y productos
- 2 Liderazgo y gestión de equipos ágiles
- 3 Negociación y comunicación efectiva

Desarrollador Full Stack Java

Los desarrolladores de Java mantienen, auditan y mejoran los sistemas de apoyo organizativo. Utilizan tecnologías existentes (Java y JavaScript) o nuevas para satisfacer necesidades específicas. Además comprueban los componentes del hardware y del software, diagnostican y resuelven los fallos del sistema.

Trayectoria formativa del perfil








 **446 horas**

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

[Ver todos los perfiles](#)

Cursos sugeridos complementarios

1  Ninguno

- 1  Fundamentos front-end
- 2  Git: Desarrollo Colaborativo
- 3  Fundamentos de bases de datos relacionales
- 4  Fundamentos de JAVA
- 5  Desarrollo de aplicaciones web dinámicas con Java
- 6  Desarrollo de aplicaciones JEE con Spring
- 7  Metodologías ágiles de gestión de proyectos y productos

Especialista en Arquitectura Cloud

Los especialistas en arquitectura cloud diseñan arquitecturas de soluciones de software altamente escalables. Ellos establecen los mecanismos, prácticas y herramientas conducentes a la correcta orquestación de recursos tanto de la infraestructura tecnológica como de los equipos de trabajo para dar solución a las condiciones, capacidades y escenarios de calidad presentes en la problemática a abordar.

Trayectoria formativa del perfil

 **204 horas**

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

[Ver todos los perfiles](#)

Cursos sugeridos complementarios

1  Ninguno

- 1  Metodologías ágiles de gestión de proyectos y productos
- 2  El rol del arquitecto en el ciclo de vida del software
- 3  La arquitectura de aplicaciones SAAS
- 4  Fundamentos de tecnología Cloud
- 5  Arquitecturas cloud básicas
- 6  Arquitecturas monolíticas escalables
- 7  Arquitecturas de microservicio
- 8  Arquitecturas serverless

Desarrollador Backend Javascript

Los desarrollador Backend Javascript Trainee se encargan de diseñar la lógica y las soluciones para que todas las acciones solicitadas a una plataforma digital sean ejecutadas de manera correcta. Utiliza el lenguajes de programación NodeJS y otros basado en Javascript para desarrollar módulos de procesamiento que otorguen a los usuarios contenido dinámico basado en las peticiones de entrada. Además, desarrolla los diferentes componentes de la plataforma que soporta el negocio del lado del servidor y la estructuración de documentos, que deberá enmarcarse a diferentes estándares.

Trayectoria formativa del perfil

 **482 horas**

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

[Ver todos los perfiles](#)

Cursos sugeridos complementarios

1  Ninguno

- 1  Fundamentos front-end
- 2  Git: Desarrollo colaborativo
- 3  Fundamentos de programación en Javascript
- 4  Programación avanzada en Javascript
- 5  Desarrollo de aplicaciones web Node Express
- 6  Fundamentos de bases de datos relacionales
- 7  Fundamentos de bases de datos no relacionales
- 8  Acceso a bases de datos con Node
- 9  Implementación de API Backend Node Express
- 10  Diseño API REST
- 11  Seguridad en aplicaciones Backend API REST
- 12  Metodologías ágiles de gestión de proyectos y productos

Desarrollador Frontend

Los desarrolladores front end se especializan en la creación de componentes visuales dentro de un software, aplicación o sitio web, estando encargados de implementar las funcionalidades que son usadas directamente por el cliente o usuario final.

Trayectoria formativa del perfil



436 horas

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

Cursos sugeridos complementarios

- 1 UX / UI Design: Fundamentos en experiencia de usuario
- 2 Fundamentos de Diseño

[Ver todos los perfiles](#)

- 1 Fundamentos front-end
- 2 Git: Desarrollo colaborativo
- 3 Desarrollo de la interfaz de usuario web
- 4 Fundamentos de programación en Javascript
- 5 Programación avanzada en Javascript
- 6 Desarrollo de interfaces interactivas con ReactJS
- 7 Desarrollo de aplicaciones front-end con ReactJS
- 8 Metodologías ágiles de gestión de proyectos y productos

Desarrollador Full Stack Javascript

Los desarrolladores de Java Script mantienen, auditan y mejoran los sistemas de apoyo organizativo. Utilizan tecnologías existentes (JavaScript) o nuevas para satisfacer necesidades específicas. Además, comprueban los componentes del hardware y del software, diagnostican y resuelven los fallos del sistema.

Trayectoria formativa del perfil











 **446 horas**

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

[Ver todos los perfiles](#)

Cursos sugeridos complementarios

1  Ninguno

- 1  Fundamentos front-end
- 2  Git: Desarrollo colaborativo
- 3  Fundamentos de programación en Javascript
- 4  Programación avanzada en Javascript
- 5  Desarrollo de aplicaciones web Node Express
- 6  Fundamentos de bases de datos relacionales
- 7  Fundamentos de bases de datos no relacionales
- 8  Acceso a bases de datos con Node
- 9  Implementación de API Backend Node Express
- 10  Metodologías ágiles de gestión de proyectos y productos

Desarrollador Android

Los desarrolladores Android Trainee aplican programas informáticos para dispositivos móviles Android, basados en los diseños suministrados, utilizando herramientas de desarrollo generales o específicas para los sistemas operativos de los dispositivos android.

Trayectoria formativa del perfil








 **441 horas**

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

[Ver todos los perfiles](#)

Cursos sugeridos complementarios

1  Ninguno

- 1  Fundamentos de JAVA
- 2  Git: Desarrollo colaborativo
- 3  Fundamentos de bases de datos relacionales
- 4  Desarrollo de interfaz de usuario de Android
- 5  Arquitectura y ciclo de vida de componentes Android
- 6  Desarrollo de aplicaciones empresariales Android
- 7  Metodologías ágiles de gestión de proyectos y productos

Desarrollador Mobile React

El desarrollador Mobile React es capaz de desarrollar aplicaciones móviles utilizando React o React Native dando solución a las necesidades de la organización y aplicando las buenas prácticas de la industria para obtener un producto con niveles de calidad requeridos.

Trayectoria formativa del perfil








 **401 horas**

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

Cursos sugeridos complementarios

- 1  UX / UI Design: Fundamentos en experiencia de usuario
- 2  Desarrollo de interfaces interactivas con ReactJS

[Ver todos los perfiles](#)

- 1  Fundamentos front-end
- 2  Git: Desarrollo colaborativo
- 3  Fundamentos de programación en Javascript
- 4  Programación avanzada en Javascript
- 5  Desarrollo de interfaces interactivas con React Native
- 6  Desarrollo de Aplicaciones Móviles con React Native
- 7  Metodologías ágiles de gestión de proyectos y productos

Desarrollador Full Stack Python

Los desarrolladores de Python mantienen, auditan y mejoran los sistemas de apoyo organizativo. Utilizan tecnologías existentes (Python y JavaScript) o nuevas para satisfacer necesidades específicas. Además, comprueban los componentes del hardware y del software, diagnostican y resuelven los fallos del sistema.

Trayectoria formativa del perfil

 **456 horas**

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

Cursos sugeridos complementarios

- 1 Fundamentos de bases de datos no relacionales

[Ver todos los perfiles](#)

- 1 Fundamentos front-end
- 2 Git: Desarrollo colaborativo
- 3 Fundamentos de programación en Python
- 4 Programación avanzada en Python
- 5 Fundamentos de bases de datos relacionales
- 6 Desarrollo de aplicaciones web con Python Django
- 7 Acceso a bases de datos en aplicaciones Python Django
- 8 Metodologías ágiles de gestión de proyectos y productos

Especialista en análisis de datos



Los analistas de datos importan, inspeccionan, limpian, validan, modelan o interpretan recopilaciones de datos con respecto a los objetivos empresariales de la empresa. Garantizan que las fuentes de datos y los repositorios proporcionan datos coherentes y fiables. Los analistas de datos utilizan diferentes algoritmos e instrumentos informáticos, como exigen la situación y los datos actuales. Podrían elaborar informes en forma de visualizaciones, como gráficos, cartas y paneles de control.

Trayectoria formativa del perfil


 **392 horas**

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

Cursos sugeridos complementarios

- 1  Gestión de proyectos
- 2  Metodologías ágiles de gestión de proyectos y productos

[Ver todos los perfiles](#)

- 1  Introducción al análisis de datos
- 2  Git: Desarrollo colaborativo
- 3  Excel Business Intelligence
- 4  Fundamentos de bases de datos relacionales
- 5  Fundamentos de programación en Python
- 6  Python para análisis de datos
- 7  Análisis estadístico de datos
- 8  Visualización de datos

Especialista en ciencia de datos

Los científicos de datos detectan, interpretan y fusionan fuentes de datos. Son capaces de gestionar grandes cantidades de datos, garantizar la coherencia de esos conjuntos y crear visualizaciones a fin de ayudar a su comprensión. Pueden elaborar presentaciones para comunicar información y conclusiones sobre datos a especialistas, científicos en su equipo o a un público no especializado. Ellos se basan en modelos matemáticos y pueden recomendar formas de aplicar los datos.

Trayectoria formativa del perfil

 **489 horas**

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

Cursos sugeridos complementarios

- 1 Visualización de datos
- 2 Fundamentos de bases de datos no relacionales

[Ver todos los perfiles](#)

- 1 Introducción al análisis de datos
- 2 Git: Desarrollo colaborativo
- 3 Fundamentos de bases de datos relacionales
- 4 Fundamentos de programación en Python
- 5 Python para Análisis de datos
- 6 Análisis estadístico de datos
- 7 Matemática para ciencia de datos
- 8 Machine learning
- 9 Análisis de big data con Spark
- 10 Metodologías ágiles de gestión de proyectos y productos

Especialista en ingeniería de datos

El Ingeniero de Datos cuenta con las habilidades necesarias para el gobierno y organización de los datos de una compañía para posteriores trabajos de inteligencia de negocios, análisis y ciencia de datos. Dentro de las actividades que realiza, se encuentra el diseño de modelos de datos, implementación de data warehouses y data lakes, automatización de pipelines de datos, preparación y limpieza de datos, y trabajo con altos volúmenes de datos.

Trayectoria formativa del perfil

 **359 horas**

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

Cursos sugeridos complementarios

- 1 Metodologías ágiles de gestión de proyectos y productos

[Ver todos los perfiles](#)

- 1 Introducción al análisis de datos
- 2 Fundamentos de programación en Python
- 3 Python para análisis de datos
- 4 Fundamentos de bases de datos no relacionales
- 5 Data engineering
- 6 Fundamentos de big data
- 7 Machine learning para ingenieros de datos
- 8 Análisis de big data con Spark
- 9 Sistematización e integración de big data
- 10 Git: Desarrollo colaborativo

Community manager

Los community manager son quienes representan la voz de las marcas, productos y servicios en las redes sociales, gestionan además la información para las redes sociales. Ellos ofrecen y mantienen un entorno interactivo facilitado por aplicaciones como los medios sociales, foros y wikis. Mantienen las relaciones entre las distintas comunidades digitales.

Trayectoria formativa del perfil

 **162 horas**

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

Cursos sugeridos complementarios

1  Marketing de Contenidos y Viralización Customer

2  Experience | CX

[Ver todos los perfiles](#)

- 1  Introducción al MKT digital
- 2  Generación de storytelling y comunicación
- 3  Fundamentos de negocios digitales
- 4  Especialización en community manager
- 5  Especialización en marketing en redes
- 6  Fundamentos de SEO

Especialista en SEO/SEM y marketing digital

Los especialistas SEO/SEM son especialistas en optimización de motores de búsqueda. Buscan aumentar la clasificación de las páginas web de una empresa en relación al alcance de objetivos en un motor de búsqueda. Crean y organizan campañas SEO, identifican ámbitos de mejora y realizan campañas de pago por clic (CPIP).

Trayectoria formativa del perfil



155 horas

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

[Ver todos los perfiles](#)

Cursos sugeridos complementarios

1 Ninguno

- 1 Introducción al MKT digital
- 2 Especialización en marketing en redes
- 3 Fundamentos de SEO
- 4 Especialización en SEO
- 5 Especialización en SEM
- 6 Herramientas para el análisis de conversión

Especialista en e-commerce y marketing digital

Un digital marketing analyst es el responsable de la implementación, la puesta en marcha y el control del plan de marketing digital de una empresa o marca. Con especialidad en obtención y desarrollo de leads (potenciales clientes) a través de embudos de conversión, técnicas de impulso para e-commerce y conocimientos en analítica para mejorar los resultados.

Trayectoria formativa del perfil







 **130 horas**

Total de la trayectoria
(incluido cursos opcionales)

[Ver todos los perfiles](#)

Cursos sugeridos complementarios

1  Ninguno

- 1  Introducción al MKT digital
- 2  Customer experience | CX
- 3  Fundamentos de negocios digitales
- 4  Técnicas y mecanismos de conversión en e-commerce
- 5  Diseño estratégico y conversión con landing pages en Wordpress y Shopify
- 6  Estrategia de e-commerce

relink

Un proyecto de:



Ejecutado por:

