



Mantener la competitividad invirtiendo en competencias en la nube

Perspectivas del personal de AWS

A medida que cada vez más ejecutivos de empresa realizan la migración a la nube, hay quienes se preguntan si su personal de TI los está frenando a la hora de desplegar todo su potencial.

En definitiva, la nube requiere de un conjunto de prácticas y tecnologías muy diferentes. Sacar el máximo partido a la nube mediante DevOps, la infraestructura como código, la seguridad automatizada, los mecanismos de garantía de la seguridad y el cumplimiento con la pertinente normativa, etc., requieren de una mentalidad y una cultura muy diferentes. Tras un análisis de los trabajadores de su empresa, un ejecutivo puede detectar la falta de este tipo de competencias.

Mark Schwartz, estratega empresarial de AWS, piensa que esta creencia suele estar acertada. Asegura: “Claro que lo hace. Es poco probable que los trabajadores de hoy en día posean competencias en la nube por la sencilla razón de que la empresa los seleccionó y los formó para que satisfagan necesidades técnicas que no estaban relacionadas con la nube. Habiendo trabajado en esta empresa, lo más probable es que no hayan tenido oportunidad de trabajar en la nube y mucho menos demostrar competencias con respecto a ella”.

Los datos corroboran esta afirmación. El Global Knowledge IT Skills and Salary Report (Informe sobre competencias y salarios en el sector de las TI de Global Knowledge) de 2018 señala que un 70 % de las personas encargadas de tomar decisiones en materia de TI informaron de una brecha entre los niveles de competencia de su equipo y el conocimiento necesario para alcanzar los objetivos de la organización. Esta brecha se ha acrecentado durante los dos últimos años y es probable que continúe haciéndolo durante algún tiempo.

No obstante, esta distancia no es un problema insalvable. Stephen Orban, uno de los gerentes generales de AWS, asegura en su publicación de blog “You Already Have the People You Need to Succeed in the Cloud” que los empleados ya disponen de conocimientos enormemente valiosos sobre la empresa, los productos y los clientes de esta. Además, dice Orban: “Todavía tengo que encontrarme con algún caso real en el que alguien con las debidas competencias y una actitud positiva con respecto a lo que es capaz de hacer no encuentre lugar para sí en la nube”. El hecho es que los trabajadores de las ramas tecnológicas suelen aprender con rapidez y demuestran flexibilidad y ganas a la hora de hacerlo.

La verdadera pregunta es cómo aprovechar sus amplios conocimientos como miembros de la empresa ayudándolos a sacar partido de las habilidades técnicas de las que ya dispongan para aprender aquellas nuevas que resulten esenciales.



Es más probable que el personal formado indique que está totalmente satisfecho y que se sienta más seguro en su trabajo."

El primer paso es abordar la brecha de competencias

Captar y contratar nuevos empleados para ocupar puestos relacionados con la nube puede ser una tarea costosa y lenta.

Sara Snedeker, líder de AWS Training and Certification, afirma que "la mayoría de las empresas ya cuentan con el personal necesario y están de acuerdo en pasar de las TI tradicionales a la nube, pero necesitan ayudar a este tipo de empleados a aprender cómo aplicar las competencias fundamentales sobre las TI y el conocimiento del que ya disponen sobre la empresa a nuevos puestos relacionados con la nube".

Asegura igualmente que "la formación puede ayudar a fomentar la participación voluntaria del personal interno, hacer que hablen el mismo idioma y ayudar a los equipos a alcanzar los objetivos empresariales de forma más eficiente".

Ya sea que esté empezando con este sistema o buscando su primera estrategia basada en la nube, la formación de su personal debe ser parte de su planificación para 2019.

Un documento técnico de IDC, "Formación

para acelerar tu estrategia en la nube" (Train to Accelerate Your Cloud Strategy), demuestra que la formación permite a las organizaciones acelerar su adopción de la nube, lograr sus objetivos empresariales más rápidamente y resolver problemas relacionados con dicha adopción. Las investigaciones han demostrado que las organizaciones con una formación completa adoptan la nube un 80 % más rápido, que son 2,7 veces más capaces de darse cuenta de que la nube puede ayudarlas a fomentar la innovación, que hay una posibilidad 3,8 veces mayor de que cumplan con los requisitos en materia de retorno de la inversión en asuntos relacionados con la nube y que es 4,4 veces más probable que sean capaces de resolver problemas de índole operativa y relacionados con el rendimiento.

Según Snedeker, la formación también puede ayudar a ahorrar tiempo y dinero. No solo será posible evitar la contratación de nuevos empleados para puestos relacionados con la nube, sino que también puede aumentar la retención entre el personal ya contratado.

Las investigaciones llevadas a cabo por Global Knowledge demuestran que la formación está relacionada directamente con la seguridad y la satisfacción en el puesto de trabajo. Es más probable que el personal formado indique que está totalmente satisfecho y se siente más seguro en su trabajo.





Aproveche AWS Training para formar a su organización

AWS Training puede ayudar a su organización a desarrollar competencias en la nube mediante actividades formativas sobre diferentes aspectos, modalidades y niveles.

En AWS Training hay disponibles más de 100 cursos de formación digitales gratuitos. Estos cursos sin coste son un recurso excelente para que los empleados comiencen a formarse. Los cursos digitales generalmente duran diez minutos y están diseñados para ayudar al personal a desarrollar el conocimiento fundamental sobre decenas de servicios y soluciones de AWS.

Para empezar, Snedeker recomienda “animar a su personal a realizar el curso *Cloud Practitioner Essentials*, por ejemplo, en el que se describen de forma general conceptos relacionados con la nube y los servicios de AWS, además de proporcionarse información sobre seguridad, arquitectura, precios y soporte. En nuestro catálogo también pueden encontrarse actividades formativas digitales sobre los servicios de AWS más recientes, como *Introduction to Amazon GuardDuty*”.

Si busca ir más allá de lo fundamental, AWS también ofrece formación presencial en un formato de entre una y tres jornadas de actividades intensivas con un instructor de AWS. Snedeker explica que “en caso de estar interesado en la formación presencial, podemos trabajar directamente con su organización para el desarrollo de una estrategia formativa. Evaluamos sus

necesidades y conformamos un itinerario formativo especializado para que su equipo pueda adquirir las competencias necesarias para cumplir con sus objetivos empresariales concretos”.

Además, la formación privada in situ da a su equipo la oportunidad de aprender de un instructor que se presentará personalmente en sus instalaciones y que conocerá sus casos de uso de AWS. Como alternativa, la formación en aulas virtuales para entidades privadas es una manera flexible y rentable de fortalecer las competencias del equipo.

Póngase en contacto con el equipo de AWS Training para obtener más información sobre formación privada, o bien encuentre un aula pública cerca de usted en [AWS.training](https://aws.training).

Aumento de los beneficios del conocimiento y prácticas recomendadas

La formación puede ayudarlo a llegar lejos, pero por sí misma no basta. Una vez conseguida una base de conocimientos especializados en su empresa, ¿qué puede hacer para aumentar el beneficio de dichos conocimientos? Algunas organizaciones comienzan agrupando a sus expertos en Cloud Centers of Excellence (CCoE), donde pueden poner en práctica nuevas maneras de trabajar, como los modelos de DevOps, que proporcionan información inicial sobre testeo automatizado, scripts de implementación, aprovisionamiento de infraestructuras, integración continua, etc.

“

La formación puede ayudarlo a llegar lejos, pero solo eso no es suficiente”

"

Una exposición continua a prácticas recomendadas no solo proporciona las competencias más importantes, sino que permite al aprendiz estar en contacto con personas a las que les es perfectamente normal trabajar conforme al nuevo paradigma."

Pero, entonces, ¿qué puede hacer para aprovechar las habilidades de estos expertos y expandir la competencia a nivel de empresa?

"Cada empresa es diferente, pero hay una serie de técnicas al respecto que hemos observado que funcionan bien", asegura Schwartz. "Estas técnicas, experimentales más que desarrolladas en un aula, consisten en emparejar al personal con competencias con el personal que quiere desarrollar sus habilidades. Una exposición continua a prácticas recomendadas no solo proporciona las competencias más importantes, sino que también permite al aprendiz estar en contacto con personas para las que es perfectamente normal trabajar conforme al nuevo paradigma, es decir, estas técnicas contribuyen también al cambio de cultura".

Schwartz destaca diversos métodos para compartir competencias en una entrada de blog reciente:

- "*Programa de emparejamiento*": una táctica habitual en la comunidad de la programación extrema y en cualquier otra parte del desarrollo ágil de software que consiste en emparejar un equipo con competencias con otro sin ellas para fomentar el aprendizaje.
- Una "*estrategia de dojo*", desarrollada por Target, que se vale de un centro de excelencia (o dojo) para formar en competencias equipo a equipo.
- Por último, una "*técnica de mitosis*", puesta en práctica en Capital One, mediante la que se dividen equipos con competencias en dos nuevos equipos compuestos de miembros con y sin habilidades.



Todas estas técnicas son más orgánicas que centralizadas o jerárquicas, y abren nuevas rutas para que el personal con competencias comparta sus conocimientos por medio de ejercicios formativos prácticos. Este aspecto es importante, porque los ejercicios formativos centralizados acabarán por provocar problemas a medida que aumente la actividad empresarial. Además, estos programas permiten a la gente que ya disponga de competencias sentirse bien con sus capacidades y orgullosa de compartirlas (y tal vez se alegren del éxito de aquellos a quienes se las enseñen).

El inicio

En sus esfuerzos por mantener la competitividad, las competencias en la nube pueden ser la inversión más importante que efectúe. No obstante, y como ocurre con cualquier iniciativa basada en la nube, el aumento de las competencias en su organización debería comenzar por garantizar que sus empleados ya posean conocimientos sobre la empresa, la cultura de esta y la estructura de las influencias. En un mundo transformado, no cabe duda de que este es el conjunto de habilidades *más* importante. Además, una vez establecida esta base, la adquisición de habilidades en la nube se convierte en un propósito mucho más sencillo, uno que se construye a partir de los conocimientos que ya posea el personal y con mecanismos para la transmisión de dichos conocimientos.