



Tech Management & Leadership

Bootcamp Online



GeeksHubs
academy _

Índice

* Introducción	pág. 1
* A quién va dirigido	pág. 3
* ¿Qué vas a conseguir?	pág. 3
* Programa	pág. 4
* Datos Clave	pág. 9
* Nuestro profesores	pág. 10

Introducción

El líder tecnológico o manager IT tiene cada vez más un puesto ejecutivo, por tanto, necesita experiencia y capacidades en liderar los procesos, crecimiento y evolución de la organización. Es un cargo de responsabilidad orientado a la gestión y dirección de todo lo referente a la tecnología, aportando la visión técnica en la planificación estratégica.

Es una posición de gran responsabilidad e importancia en todas las compañías, que se convierte en imprescindible en la gran mayoría de startups, empresas o corporates.

Entre las **principales responsabilidades de un tech manager** podríamos nombrar:

- Desarrollar la estrategia de la compañía para la utilización de los recursos tecnológicos.
- Asegurar que las tecnologías se usen de manera eficiente, rentable y segura.
- Evaluar e implementar nuevos sistemas e infraestructura.

Aunque el pensamiento estratégico y la visión empresarial dentro del departamento tecnológico no recaen solo en la figura del líder en tecnología, manager IT, CTO o CIO. Existen cada vez más perfiles senior dentro de los equipos de informática que además de conocer las tendencias tecnológicas actuales deben tener fuertes habilidades en gestión de equipos y un pensamiento conectado con conceptos comerciales y de rentabilidad. Perfiles como **Tech Lead, Project Manager, Product Owner, VP de ingeniería** entre otros.

Igualmente, estos profesionales necesitan desarrollar competencias a nivel de comunicación, oratoria y liderazgo dentro de los equipos de trabajo. Por todo ello, los conocimientos y competencias técnicas son esenciales para estos puestos pero son igualmente importantes los de management, gestión de equipos, comunicación, etc. que aportan la visión empresarial necesaria. La formación en estas competencias se convierte en imprescindible para desempeñar las funciones de Tech Management con éxito y asegurar un buen futuro a su compañía y a nosotros mismos.



Si usted quiere tener un buen futuro tiene que empezar pensando sobre él en el presente porque cuando el futuro llegue no tendrá tiempo

Nathan Myhrvold, ex CTO de Microsoft.





Adquiere nuevas habilidades y aprende

- | DevOps
- | Infrastructure as code
- | Testing (TDD, ATDD y BDD)
- | Arquitectura de componentes
- | Arquitecturas front y back
- | Metodologías ágiles
- | Software economics
- | Escalado de equipos
- | Escalado de la infraestructura
- | Tech recruitment
- | Calidad del software

de la mano de **profesionales experimentados y seniors** de grandes empresas y startups.

¿Qué vas a conseguir?

Realizando el Bootcamp de **Tech Management & Leadership** adquirirás los conocimientos y competencias necesarios para desempeñar las responsabilidades tales como:

- **Desarrollar los aspectos técnicos de la estrategia de la compañía que aseguran la alineación con sus objetivos comerciales.**
- **Descubrir e implementar nuevas tecnologías que produzcan una ventaja competitiva.**
- **Ayudar a que todos los departamentos utilicen la tecnología de forma rentable.**
- **Supervisar la infraestructura del sistema para garantizar la funcionalidad y la eficiencia.**
- **Crear procesos que aseguren calidad y protección de datos.**
- **Controlar los KPI y los presupuestos de tecnología para evaluar el rendimiento.**
- **Diseñar los planes de mejora necesarios, los ajustes y actualizaciones de la tecnología.**
- **Comunicar la estrategia tecnológica a empleados, socios e inversores.**



Averigua lo que sabes hacer, y hazlo mejor que nadie

Jason Goldberg, fundador de Fab.



MÓDULO 0. CTO, CIO, Tech Lead y otros C-levels

Durante este módulo trabajaremos las principales tendencias en innovación, la importancia del modelo de negocio junto con la visión que deben tener los C-levels.

Al final, la tecnología es un medio para un fin o no un fin en si mismo. Por tanto, quitaremos modas, especulaciones y haremos que el Tech Management se dedique a hacer rentable su unidad de negocio; en este caso IT.

Repasaremos el aterrizaje de ese responsable, qué espera el CEO de nosotros para adaptar el estilo de liderazgo IT y revisar las expectativas del de C-team una vez entendidas las del C-level. Reflexionaremos cómo vamos a hacer la selección de personal IT, extreme programming y Agile como estilo de liderazgo.

MÓDULO 1. Management

| Project Management y Herramientas para gestión de proyectos

Trabajaremos los conceptos de gestión y asignación de recursos para cumplir los objetivos, definir las prioridades de las tareas relacionadas con el proyecto y dead-lines. Cómo motivar y organizar al equipo de trabajo para lograr un objetivo definido manteniendo el plan de proyecto y teniendo el control de costes, plazos y alcance. Veremos para qué hay que gestionar un proyecto y para quién hay que gestionarlo desde un prisma de Agile Projects.

| Gestión de negocio vs Desarrollo

El rol de tech management y liderazgo técnico tiene una visión que impacta en negocio y debemos encontrar los mecanismos para que nuestra unidad de producción sea visible y entendible por otros departamentos no-técnicos; tenemos que hacer un esfuerzo para que nos entiendan.

En este bloque veremos las técnicas de gestión de la productividad, maximizando el rendimiento de las personas y evitando los sobrecostes viendo las relaciones con otros departamentos o proveedores interno o externos. Veremos la relación con inversores, si nuestra empresa tiene esa casuística, las métricas (KPIs) que nos hacen medir y validar la relación con el negocio.

Además, en proyectos de largo recorrido como manager tenemos que gestionar la obsolescencia y deuda tecnológica para saber transmitirlo a negocio. Además de medición y gestión de la calidad.

| **Negocio: Finanzas, balances y presupuestos**

Como responsable IT y gestor de un área de negocio debes ser consciente de los procesos financieros y económicos de una empresa, algo que no se explica en ingeniería, pero si importa cuando gestionas equipos y presupuesto.

En este bloque trabajaremos conceptos como cuenta de resultados, balance y cash flow para entender como funciona una empresa por dentro con métodos de valoración de inversiones con plazo de recuperación, VAN y TIR.

Además, después de entender un balance económico y ver los aspectos más significativos ahondaremos en la planificación financiera con un modelo de ventas que hará que mi unidad sea rentable, todo ello con modelos y un caso de uso práctico para entender y aplicar todos estos conceptos.

El caso práctico será aplicado con la valoración de un proyecto de inversión estimando flujos de caja del proyecto, valoración del proyecto, escenarios, análisis de sensibilidad y búsqueda de objetivos.

| **Team building y Liderazgo**

En todo proceso de gestión aparece la parte humanística, nos gusta trabajar con personas alineadas en un objetivo, ese objetivo, aunque sea medible, es accionable con las personas. Por consiguiente, la parte humanística y cómo somos capaces de entender a las personas, no únicamente como personas que producen, sino como personas que son sensibles y con inteligencias diversas. Por ese motivo profundizaremos en el lado humano para ver como dirigir con inteligencia emocional. En este bloque trabajaremos con modelos de liderazgo de Tuckman, liderazgo situacional y los estilos sociales de comunicación mediante sesiones prácticas.

| **Agile avanzado**

Esta temática, aunque muy familiarizada y a veces un poco descontextualizada, vamos a abordarla con modelos y casos reales no sólo en el área IT, sino en toda la organización. Los casos de éxito siempre son cambios organizacionales y no exclusivos de IT. Se profundizará en la gestión agile desde diferentes metodologías y técnicas atendiendo a la entrega frecuente y funcional de resultados medibles, respuesta al cambio, colaboración y transparencia, excelencia y satisfacción del cliente todo gestionado con equipos motivados y autoorganizados con mucho volumen de personas.

En esos procesos de mejora continua estableceremos las métricas de negocio con la metodología de OKR seguido de un escalado de Agile y como interactúan todas las personas de la organización con un tablero o no, según el caso, de Kanban; habrá varias prácticas con diferentes modelos de gestión.

Y por último, esbozaremos el management 3.0 hablando de la gestión para la felicidad, redefiniendo el modelo de liderazgo, gestionando de otra forma el sistema siendo un management grupal, generando libertad creativa y confianza en los equipos y olvidando modelos de gestión como máquinas o gestión por control.

MÓDULO 2. Equipo

| Storytelling y marca

Hoy en día es difícil “enamorar” al talento para que quiera trabajar en tu proyecto, al final son ellos los que deciden, ya no decides tú como empresa. De esta forma debemos centrarnos en definir bien las necesidades de talento y como tech manager generar ese compromiso con el equipo y con las personas que vas a fichar. En este bloque focalizaremos en ver estrategias para seleccionar talento, gestionar el crecimiento y encontrar las personas correctas, tener una cultura positiva de trabajo con un buen storytelling y marca para que el talento quiera ir a trabajar contigo.

| Buscar talento

Partimos de la hipótesis que el reclutamiento está roto... Pero hay que buscar talento de forma distinta. Nos centraremos en analizar las causas y centrar el foco en la marca empleadora, en la cultura primero y ser lo más eficiente posible. Además, hablaremos de los tips para poder encontrar más rápido a ese talento mediante el networking y los referidos, cómo crear una buena descripción de la oferta de trabajo y donde publicarla.

| Negociación con el candidato

Veremos como negociar con el candidato y encontrar las fórmulas para poder explicar la oferta pudiendo analizar los intereses de esa persona y explicarle lo que está buscando la empresa para ese puesto. De manera que ese proceso sirva para resolver todas las dudas posibles.

| La experiencia del candidato

Toda empresa debe definir un proceso de captación de candidatos y como hemos hablado ser capaces de “enamorarlo”, por tanto, revisaremos las mejores tácticas para tener un buen proceso de selección y que ayude a aumentar la probabilidad que ese candidato decida trabajar con nosotros.

| Engagement y retención

La bienvenida del candidato a trabajador o trabajadora debe ser una experiencia que pueda recordar y hablaremos de técnicas para generar un buen “onboarding”. El proceso no puede ser un checklist de tareas sino una experiencia en si mismo y profundizaremos en crear la nuestra como tech manager generando un documento de onboarding, hablando del welcome pack y dejando claras las expectativas de esa nueva persona en el equipo.

Además, se analizará las diferentes técnicas de reuniones una a una o colectivas para ir testeando el estado de la personas para aumentar la retención y si hay algún problema poder actuar e intentar subsanarlo desde el área de personas.

| Escalar equipo

En ese crecimiento como manager también necesitamos establecer las bases de cómo hacer crecer al equipo con apoyo de recursos humanos o sin él, según la dimensión de la compañía, viendo que roles son necesarios en los equipos y cómo son necesarios en cada momento en la empresa. Dentro de esos niveles de escala, hay que saber definir en cada momento qué se necesita.

MÓDULO 3. Tecnología

| Stack tecnológico

Este bloque se centrará en la arquitectura de desarrollo para ver el estado del arte de la tecnología actual. Los pros y contras de las tendencias actuales. Veremos diferentes stacks, desde UX & Front, evolución de la web y futuro. Arquitecturas de front, modelos FPA y SPA junto con el enfoque actual bidireccional y unidireccional.

Además, se analizará las arquitecturas de componentes, modelo abstracto de componentes (React/Vue, Angular/Aurelia y Polymer). También arquitecturas de integración back con arquitecturas en cliente, cliente/servidor, SOA, mServicios y REST. Estereotipos de arquitecturas dirigidas por datos, transacciones o procesos.

| Testing

En este bloque profundizaremos en los tipos de enfoques de testing (TDD, ATDD, BDD), estrategias de testing para patrones arquitectónicos habituales.

Además, pondremos foco en los softwares economicos: qué testear, cuándo testear y cuándo no.

Además, debatiremos sobre arquitecturas limpias (clean architecture) mediante katas para ver los smells y refactorizar el código haciendo live coding, transformando código

mal testeable en mantenible y legible mediante testing.
Veremos la importancia de tener un código semántico y sinergias entre QA y testing automático de los desarrolladores.

| Calidad del software

Los sistemas de software son cada vez más importantes y crecen rápidamente en tamaño y complejidad. Desarrollar software de calidad, basado en estándares con funcionalidad y rendimiento ajustado a las necesidades y exigencias del cliente, son aspectos fundamentales para asegurar el éxito del producto software. En este bloque profundizaremos con prácticas reales en SonarQube.

MÓDULO 4. Infraestructura

| Arquitectura de servidores

En este bloque se verán los conceptos de arquitectura de sistemas y arquitectura del software y cómo estos conceptos han ido evolucionando y sobre todo como se ha encaminado al DevOps. Además, se profundizará en modelos de alojamiento para esa arquitectura junto con modelos de despliegue en Azure, Google Cloud y AWS; el caso práctico se hará en AWS.

Se hablará de soluciones distribuidas que introducen un cambio en la forma de trabajar y de gestionar los proyectos, y se debatirá entre cloud y datacenter para ver pros y contras.

Por otro lado, se hablará de las distintas soluciones de almacenamiento junto con el networking para dotar al tech manager de las destrezas suficientes. Y sobre seguridad se dará una introducción de los factores a tener en cuenta en una organización.

| DevOps

En este bloque se centrará en conocer las funciones de un DevOps y sus herramientas de trabajo. Definir y crear la estrategia de arquitectura de sistemas de la empresa. Aprender a implementar continuous delivery y orquestación de servicios.

En la demo con un caso real se verán las herramientas de aprovisionamiento y cómo automatizar esas tareas junto con el despliegue del desarrollo viendo Puppet, Chef, Terraform, Ansible y Packer. Por otro lado, ese despliegue se hará usando Docker con Kubernetes como gestor de clústeres para hacer los pipelines de CI/CD (Continuous Integration / Continuous Delivery).

| Escalabilidad

Tanto la automatización como la orquestación eliminan la carga de administrar las operaciones cotidianas de los equipos de TI para que puedan concentrarse en actividades estratégicas de valor agregado.

Para esa automatización y orquestación usaremos Jenkins para ejecutar tuberías, cobertura de código y herramientas de calidad para la reacción de Pipelines y procesos de automatización.

Además, en este bloque vamos a trabajar con diferentes técnicas para lograr Alta Disponibilidad (HA) en nuestros entornos de producción. Teniendo en cuenta que HA no solo es poder ofrecer un servicio continuado y sin cortes el 100% del tiempo si no que también es garantizar una calidad de servicio (QoS) dentro de unos parámetros durante todo este tiempo, sea cual sea el escenario. El tech manager será capaz de diferenciar entre alta disponibilidad y alta concurrencia, analizar cuáles son los cuellos de botella habituales y ver en una demo con Kubernetes una infraestructura de alta disponibilidad.

MÓDULO 5. Hablar en público

En este módulo trabajaremos las softskills, al final vamos a trabajar dirigiendo personas y equipos, por tanto, un rol ingenieril necesita adquirir un lenguaje verbal, no verbal y emocional para la consecución de objetivos comunes, contribuyendo al desarrollo personal y profesional del equipo; cosa que por defecto no es innato en los técnicos o no se enseña en grados o ingenierías.

Además, nos centraremos en las habilidades comunicativas de un tech manager que requiere unas habilidades sociales y personales que mejorar profundizando en la gestión de los nervios, 3Ps, la narrativa en el mundo de los negocios y elevator pitch. Aquí la práctica será grabar al alumno en vídeo realizando un speech para ver puntos de mejora.

DATOS CLAVE

Duración 15 semanas / 150 horas

Modalidad 100% Online con Masterclass en directo.

Horario Viernes de 15:00 a 20:00 y sábado de 9:00 a 14:00.

Nuestros profesores

Profesionales en activo de primer nivel, con reconocida **experiencia docente** impartiendo conferencias, workshops y cursos de formación en escuelas de negocio, entidades y empresas



Director Bootcamp
Chaume Sánchez
CEO en GeeksHubs



Carlos buenosvinos
Head of SEAT:CODE
en SEAT,SA



Marc Oliveras
CTO / VP Engineering
en Tiendeo



Justyna Adamczyk
HR & Recruitment
en CARTO



Fernando Díaz
Director Of Engineering,
e-commerce en Mercadona



Jordi Miró
CTO
en The Hotels Network



Modesto San Juan
CTO
en Aida - Domingo Alonso Group



Nuño López
CMO (Head of Marketing) & CPO
en coches.com



Roberto Espinosa
Sales, Innovation &
Technology



Pedro Díaz
SRE Lead
en Mercadona Tech



Daniel Sánchez Ciurana
CEO en Nubersia
& CTO en PlayTheatres



Rubén Sánchez
CTO
en Coches.com



Olga Cebrián
Co Founder
at Aomm.tv, S.L



David Pestana
Tech Advisor



Javier del Arco
Director MBA Executive en Universidad
Europea de Madrid



Ricardo García
QA Engineer
en Telefónica CDO/11Paths

Hablan de nosotros



LAS PROVINCIAS

LA RAZÓN



EL PAÍS



Loogic

Tecnobitt

valencia vp plaza.com



Empresas que confían en nosotros



badi



Jeff



avantio

Rankia



GeeksHubs
academy _

formacion@geekshubs.com