



José Selaya

International (PMO/ITIL/AGILE) Consultant**, Sole Proprietorship.
Consultor independiente especializado en Gestión del cambio y evangelizador de marcos de buenas practicas. Ostenta en la actualidad de 17 acreditaciones oficiales en diferentes ámbitos (Prince2 Practitioner, ITIL Expert, MSP, P30, M.o.R, Scrum Manager, ISO20K, ISO27K,etc ..), Formador internacional Acreditado ITIL V2011 hasta nivel Experto por BCS, PeopleCert y fue Primer certificado en España bajo el marco P30 --> Dirección oficinas de Proyecto-Programa-Portfolio. Tiene amplia experiencia como Gestor de Proyectos y Programas a nivel internacional +7 años (EMEA/LATAM) dentro de empresas punteras en diferentes ámbitos (Sun Microsystems, Oracle, IBM, ADP, Air Products), dirigiendo equipos multidisciplinares. Colaborador PMI Madrid Chapter.

Conferencista en marcos de buenas prácticas y gestión de equipos así como Facilitador de soluciones integrales para la mejora de la gestión de cambios..

Pregunta: ¿Cuál sería a su modo de entender, la definición de un "Senior" en nuestro sector?

Motivador incansable, facilitador que lidera con el ejemplo y que otorga valor a las organizaciones promoviendo una mejora continua en los ámbitos operativos y tácticos.

Pregunta: ¿Cuál es el valor añadido que puede aportar un Senior dentro de una organización?

Lo podría condensar en base a ser "la voz de la experiencia", aquel que hace de las lecciones aprendidas una base de mejora y que da "luz" a la parte de negocio facilitando la demanda corporativa en base a planteamientos realistas de tal forma que las decisiones ejecutivas se tomen teniendo en cuenta la capacidad y limitaciones T.I, es el "puente" que une ambos "territorios"

Pregunta: ¿Qué consejo daría, en función de su experiencia a los jóvenes que están actualmente estudiando la carrera universitaria?

Evalúen la demanda actual de las empresas, conocimientos requeridos, marcos de gestión, habilidades etc, para a posteriori poder identificar el área sobre el cual consideran que tienen más capacidades y poder así definir un plan de formación continuado en el tiempo.

Pregunta: ¿Qué consejo daría, en función de su experiencia a los jóvenes que inicial su trayectoria profesional , que empiezan a trabajar?

Es el momento ideal para no poner fronteras e intentar adquirir experiencia, fluidez idiomática idealmente en entornos multiculturales, ciertamente es un hito que facilita mucho el camino y la actitud personal a la hora de gestionar actividades grupales y afrontar los retos.

Existen perfiles juniors con un potencial enorme que nunca podrán despegar al autolimitarse a su zona de confort.

Pregunta: ¿Piensa que se hace suficiente formación dentro de las organizaciones? ¿Se gestiona el Talento?

Intento huír de las generalizaciones, no obstante noto mucha diferencia entre la actitud en el sur de Europa y lo que he podido experimentar trabajando en otros países.

Creo que es importante tener una visión corporativa basada en la formación continua, hecho que implica no verlo como un coste, sinó como una inversión:

"Invierto en tener los mejores, los motivo para su retención y obtengo el R.O.I adecuado".

Por otro lado, creo que resulta de mucha utilidad disponer de un catálogo de habilidades potenciales dentro de cada organización, de tal forma que evitemos en la medida de lo posible contratar fuera cuando quizás lo mejor está dentro, pero no es visible.

Pregunta: Cree que las certificaciones son un aval profesional? Piensa que las valoran las empresas?

Si me centro a nivel estatal, en mi opinión se han malinterpretado las certificaciones por parte de algunas corporaciones al ser demandados a modo de meros filtros, sin quizás llegar a

entender el alcance real y el valor que puede entregar.

Creo que son necesarias si existe una cultura corporativa al respecto implicada, esponsorizando marcos de gobernabilidad que ayuden a la gestión y un retorno a la inversión, o bien necesitan ayuda en potenciar mejoras organizativas, de todos modos la experiencia es lógicamente un grado y deben de ir a la par como creo que estaremos tod@s de acuerdo.

Pregunta : ¿Qué medidas de mejora propondría en las organizaciones?

Primero habría que saber si nuestro "paciente" tiene algún síntoma de "enfermedad".

Estimo que en rasgos generales, es vital saber dónde se encuentra la organización, donde desea llegar y los consultores estaremos ahí ayudando a definir de qué forma se va a conseguir ese cambio manteniendo una visión de mejora que acompañe la línea estratégica de la organización.

Los entornos que fomentan la formación, comunicación efectiva, mejora continua, facilitan una cierta flexibilidad ej (Teletrabajo parcial) y retienen el talento, son aquellas que posiblemente tengan más visos de salir adelante si sus productos son medianamente competitivos.

Me gustaría no obstante que en un futuro próximo podamos hablar del presencialismo de oficina como un hecho histórico y nó como una rueda que bloquea la productividad, es un cambio cultural y como tal cuesta y lleva tiempo pero creo que debe ser un objetivo a conseguir.

Pregunta: Puede contarnos alguna experiencia que le haya "marcado" e su trayectoria profesional?

Uno de esos puntos de inflexión que no solo abarcaron el ámbito profesional sino personal, fue sin duda el tener la gran oportunidad de comenzar mi actividad T.I de la mano de IBM en Escocia hace ya 10 años.

Tuve la suerte de poder trabajar en líneas de soporte y gestión de calidad en una gran familia de 3000 personas de 25 países. Fue sin duda un hecho que me marcó y me hizo tener consciencia sobre la importancia de la comunicación y cómo el hecho cultural puede impactar en las formas de trabajo, te abre la mentalidad ampliando tu marco crítico.

Por otro lado, al realizar servicios de consultoría en gestión del cambio, te encuentras en situaciones generalmente complicadas donde se requiere poner todo el esfuerzo para remar en la correcta decisión/dirección y donde quizás otras experiencias de mejora no han sentado el efecto deseado.

Cada vez que tengo oportunidad de ver los equipos motivados y comprobar como mejoran los procesos otorgando valor, eso es un reto cumplido y un gran motivo de satisfacción, independiente del tamaño del entorno organizativo.

Pregunta: ¿Cómo ve la evolución de perfiles TI promovida por los avances tecnológicos y los nuevos modelos de negocio?

Existe una clara apuesta desde hace tiempo hacia la virtualización de los sistemas y servicios en nube, eso ha provocado que entidades examinadoras como p.ejemplo Exin y similares hayan sabido adaptar en sus carteras nuevos marcos de gestión enfocados hacia ese ámbito concreto para dar salida a las demandas de especialización.

Pregunta: ¿Considera necesario un cambio de mentalidad tanto en el profesional Senior, como en las organizaciones, para adaptarse a los cambios tecnológicos ?

El planteamiento es sencillo a la par que complicado, me explico, o renuevas o dejas de existir.

Los cambios estratégicos deben ser esponsorizados por la parte ejecutiva del negocio y no me refiero "solo" a financiar el cambio sino a asegurar los mecanismos de Gobernabilidad para reducir las resistencias a ese mismo cambio y dar soporte a los gestores de Proyecto o Programa, de ahí la gran importancia de involucrar perfiles especializados para poder facilitar la toma de decisiones tan trascendentales teniendo en cuenta la dependencia y limitaciones tecnológicas.

Los perfiles Seniors ayudaran a desarrollar una hoja de ruta basada en la visión corporativa en cada una de las divisiones implicadas.

Pregunta: ¿Disfruta más realizando labores de formación o de consultoría?

Disfruto mucho interactuando con personas de diferentes perfiles, culturas, experiencias, así que no me caso solo con una de las dos opciones.

Creo que es fundamental que todo formador mantenga contacto con el mundo "real" y en la medida de las posibilidades no perder la senda de las consultorías ya que los clientes demandan aproximaciones lo más pragmáticas posibles y los formadores debemos de entender el entorno del cliente y sus inquietudes para poder maximizar la inversión.

Pregunta: ¿Qué destacarías del marco P30 a la hora de gestionar oficinas?

El tema de (P)MO creo que da para mucha discusión en nuestro país, desgraciadamente en ocasiones parece queda contextualizado en la caja negra donde las peticiones se envían y de alguna forma son entregadas, restringiendo también su concepto al ámbito de proyectos, sin quizás considerar en elementos como los programas o cartera de activos. P30 es propiedad de Axelos (ITIL, Prince2 etc) y aunque no es nueva ni mucho menos, primera versión se publicó en torno al 2007, puedo contar con los dedos de la mano las personas certificadas en la península.

En Europa existe un importante impulso (sobre todo en Países Bajos) propiciado tanto por empresas privadas como ej. ING, así como varios puertos marítimos a gran escala en ese país.

La principal ventaja que otorga es el hecho de ser un marco específico para gestionar oficinas de proyectos, programas y cartera. Si bien no lo definiría como prescriptivo, indica los roles principales a intervenir en las diferentes capas, elementos de gobernabilidad fijos (Como el centro de excelencia) y otros temporales. Es importante comentar que no es un modelo de madurez al uso ya que para ello existe P3M3 dentro del catálogo de Axelos y a priori es el único marco de gestión en este concepto.

Pregunta: ¿Es eficiente una aproximación PMO bajo entorno SCRUM?

Scrum es un excelente "método" para propiciar la auto-organización de equipos en fases muy cortas de tiempo, no obstante no resulta sensato pensar que podemos gestionar ciclo de vida de proyectos en base solo a los principios del manifiesto.

Me resulto muy gratificante haber realizado una consultoría a tal efecto para poder dar visibilidad y herramientas eficaces a la capa de negocio dentro de una organización con docenas de equipos Scrumban en su factoría de SW.

Lo principal es primero es determinar las carencias tanto en procesos, métricas, cargabilidad de las capas intermedias de gestión y las ejecutivas para poder entender en base a elementos racionales qué tipo de oficina se adapta mejor al entorno.

Es sorprendente la similitud de algunos conceptos del Agilismo con p.ejemplo el marco de Prince2 en cuanto a los paquetes de trabajo, productos etc, no es ni mucho menos incompatible sino necesario que cada capa corporativa (Operaciones, Gerencia, Ejecutiva) pueda disponer de los procesos adecuados para gestionar y tomar decisiones.

Pregunta: Finalmente ¿cuál sería el mensaje que lanzaría hacia la sociedad, las organizaciones empresariales, las organizaciones académicas y a los propios profesionales ?

Veo que dejais para el final las preguntas más sencillas...

Creo que es importante tener una mentalidad abierta, conciliadora y dispuesta al cambio. Facilitar la comunicación omnidireccional en las organizaciones, propiciar la mejora continua y usar poco los despachos y más las mesas abiertas.

Quisiera agradecer a ITSMF la oportunidad de poder mantener esta entrevista y muy gustosamente espero vuestros comentarios.

VER MÁS ENTREVISTAS ESCRITAS DEL BOLEITIL:

Entrevistas al sector TIC ...

