



**Rafael López**

Vicepresidente de las asociaciones de peritos ACPJT y APTAN.

Licenciado en Administración de Empresas (ADE), en Marketing (ITM) y en Ciencias del Trabajo (Laboral), Diplomado en Ciencias Empresariales e Ingeniero Industrial. A nivel de Gestión y Management está certificado en PMP, Prince2 e ITIL

Su profesión es la de Perito Judicial Informático y Tecnológico, expertos profesionales que son quienes en los procesos judiciales emiten dictámenes, es decir, los informes periciales sobre cuestiones de informática y de tecnología para ayudar al Tribunal a discernir cuestiones planteadas en estos procesos.

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

Un "Senior" se suele confundir despectivamente con el significado de alguien mayor, cuando en realidad y a mi modo de ver, por "Senior" se ha de considerar aquella persona que ha acumulado conocimientos y experiencia a lo largo de su trayectoria profesional. Evidentemente se ha necesitado un largo periodo para ello ya que es un proceso de largo recorrido y en la mayoría de las ocasiones lento.

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

Los "Seniors" en las organizaciones, con independencia de sus propia formación y cualificación personal que normalmente suele ser muy elevada, aportan la experiencia que da el haber vivido situaciones similares anteriores que pueden aportar alternativas o soluciones que ya han funcionado en el pasado y, al mismo tiempo, aportan también la madurez propia de la edad que, en muchas ocasiones, sirve para frenar la precipitación y para consolidar las decisiones

proporcionando seguridad al proceso.

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

Aunque me considere un "Senior" no me veo en la tesitura de saber aconsejar a nadie, quizás, podría hacer una reflexión propia en línea de ...

Si yo volviera a ser joven y a estudiar de nuevo en la situación del mercado laboral actual, dado el caso, empezaría estudiando aquello que me gustase y que me apasionase, y si estuviese en ello, estudiaría con ahínco, con ilusión y con esperanza, porque hoy en día no importa lo que hayas estudiado, si lo que haces lo haces con pasión, con iniciativa y con ganas, siempre estarás entre lo mejores y podrás ganarte el sustento y el reconocimiento propio y el ajeno.

**Pienso que no hay nada mejor que ver como te pagan por hacer aquello que te apasiona.**

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

Mi recomendación es que vieses el puesto y el contexto de trabajo como un centro de aprendizaje continuo, de todas las personas se puede aprender, tanto las cosas buenas para incorporarlas a nuestro bagaje profesional como las cosas malas, de estas últimas para saber que no debemos hacer nunca.

Asimismo, los demás también esperan que nosotros les aportemos valor en la relación por lo tanto es bueno ser generoso con nuestros conocimientos poniéndolos al servicio de nuestros compañeros y colegas, esta actitud fortalecerá las relaciones y el networking laboral de la persona y, a la larga, estas prácticas siempre dan buenos frutos.

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

En mi opinión muchas organizaciones adolecen de falta de formación o de mala gestión o canalización de la formación, en el sentido que no está bien dirigida, no es adecuada o no se realiza en el momento en que las circunstancias o las personas la necesitan.

El colectivo humano de una organización es un activo muy potente, que abre un abanico importante y extenso de posibilidades, de sinergias, de oportunidades para la empresa, la organización y el colectivo humano que la compone.

Las organizaciones no conocen el potencial de sus recursos, no conocen qué saben, qué experiencia poseen, qué les apasiona, qué les gustaría hacer, hasta dónde puede llegar cada persona, dónde está lo mejor de cada uno, por lo tanto no gestionan el Talento.

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

A mi entender, las certificaciones son un aval ya no profesional sino más bien de la persona, de su capacidad, del esfuerzo y de su conocimiento adquirido.

El aval profesional vendría después con la experiencia demostrada de que se ha sabido aplicar correctamente las enseñanzas y conocimientos que presupone la certificación en cuestión.

En mi opinión, las empresas valoran las certificaciones en lo que el "papel" es valorado, por el mero hecho de que existen unas normas o criterios que dicen que el personal u organizaciones certificadas conocen cómo se ha de hacer las cosas y nada más.

Así pues son valoradas las certificaciones para evaluar a las organizaciones, a nivel de ofertas, concursos, etc., y a nivel personal porque se le presuponen unos conocimientos. Que tengan los conocimientos nunca es sinónimo de que los apliquen o que los apliquen correctamente.

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

Cada organización puede adolecer de un mal diferente y, de igual modo que no existe un medicamento para cualquier enfermedad que presenta una persona, tampoco existe un remedio universal para las organizaciones.

En todo caso, le recetaría lo mismo que nos recetan los médicos, ejercicio físico y mental continuado, que traducido a las organizaciones sería, implementar y promover la capacidad de autoanálisis y crítica, buscar y proponer soluciones, llevarlas a cabo e implementar la mejora continuada, a la larga, se llegará a las cuotas en las que se podrá aprovechar lo mejor de la organización y de sus activos tanto técnicos, humanos como intelectuales.

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

El hecho de haber trabajado durante más de 25 años en empresas multinacionales, con una trayectoria profesional creciente, no me dejó ver que el nivel de exigencia de los desempeños habían coartado mi capacidad de "vivir", había perdido la capacidad de valorar las cosas que no estuviesen relacionadas con el trabajo, no tenía calidad de vida más allá de lo estrictamente material.

En el periodo de tiempo que llevo como profesional liberal, evidentemente hay otros temas que me preocupan, pero me he permitido la licencia de disfrutar de otras cosas tan importantes en la vida como lo es el trabajo, he aprendido que el trabajo y la empresa son sólo una parte más de todo lo que nos rodea.

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

Creo que la evolución de las TIC's obliga a que los perfiles TI tengan que evolucionar al unísono y de una forma acompañada. El profesional que se quede estancado durante un par de años o tres, estará prácticamente fuera del mercado y en cinco años totalmente obsoleto.

Los cambios siempre son beneficiosos y ventajosos para los negocios, las empresas y la Sociedad, pero se necesitan al mismo tiempo perfiles TI especializados que sepan aplicarlas correctamente y sacar partido de cada una de estas innovaciones.

El mundo de las TIC's siempre es un mercado dinámico y que proporciona posibilidades de "reciclaje" a los profesionales TI, pero hay que estar "vivo" y vivir de acorde a los tiempos que nos tocan.

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

A tenor de lo comentado en la pregunta anterior, mi respuesta es sin duda SI es necesario este cambio de mentalidad a todos los niveles, inclusive hasta de los "no Seniors" ya que ésta es la dinámica que les va a tocar vivir a lo largo de su trayectoria profesional futura.

**Pregunta : ¿Qué argumentos puede darnos para afirmar que la profesión de perito informático y tecnológico es una profesión con futuro?**

Día a día, la tecnología se está introduciendo en los procesos de todo tipo, forma parte de nuestro que hacer cotidiano: el teléfono móviles inteligentes, las tabletas, los PC's.

Las relaciones están basadas en las prestaciones que le ofrece la tecnología.

Cuando surge un conflicto que se ha de llevar a los Tribunales, se hace necesaria la colaboración de un perito, para investigar, dar validez y certificar las pruebas electrónicas que se presentan (correos electrónicos, mensajes, documentos, ficheros, imágenes, vídeos, etc.) por lo tanto cada vez es más y más necesaria su participación y preveo que en el futuro será más necesaria aún.

**Pregunta: ¿Un perito informático, nace o se hace? ¿Qué aporta un senior en esta profesión?**

El informático nace por vocación, pienso que nadie se dedica a una profesión tan exigente, especializada y mal remunerada si no es que lo lleva en el propio ADN en su nacimiento.

Pero el Perito se hace, porque gran parte de su componente profesional es el alto nivel de especialización que ha de tener, así pues, al final el binomio resultante de la conjunción de ambos "Perito Informático" conlleva ambas características de vocación y formación.

Es evidente que alguien no "Senior" no posee el suficiente nivel de especialización y de experiencia como para ejercer de perito a no ser que fuese un tema muy específico, por lo tanto, el ser senior es una de las características que a priori definiría el perfil de un perito.

**Pregunta: ¿Qué amenazas son más difíciles de detectar en los peritajes: las internas o las externas?**

Ambas son difíciles de detectar, las amenazas externas porque existe personal muy bueno y cualificado, los "malos" son muy inteligentes y hábiles, quien entra en los ordenadores del Gobierno o de los Bancos no son aficionados, son técnicos de muy alto nivel, por lo tanto saben hacer muy bien su trabajo para no ser detectados.

Por otro lado las amenazas internas son también muy difíciles de detectar porque juegan con ventaja, conocen los sistemas internos y sus debilidades, las medidas de vigilancia y de control, poseen nombres y direcciones de los equipos y en ocasiones información como usuarios y contraseñas que les permiten sortear algunos de los controles y gozar de niveles de privilegio dentro de la propia red y de los sistemas.

**Pregunta: ¿Existe alguna metodología o procedimiento para la tasación en el peritaje informático?**

Realmente no existe una metodología para la realización de una tasación, como muchos de los procesos dentro del peritaje, en cualquiera de sus ramas y especializaciones, existen pocos temas protocolizados, por lo que podríamos decir que es una profesión en pleno proceso de maduración.

Tímidamente, se están publicando algunas normas ISO y UNE que contribuyen a poner los primeros pilares y, poco a poco, las Asociaciones y los Colegios profesionales intentan, en la medida de lo posible, estandarizar y unificar criterios.

No obstante, como todos los procesos constructivos, es un proceso lento.

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

Aunque pueda sonar a algo repetitivo, en mi opinión, estamos frente a un paradigma de cambio de la Sociedad, las Tecnologías de la Información hacen que la información se conozca, comparta y divulgue con mayor rapidez y facilidad, la capacidad de gestión y de análisis se ha multiplicado exponencialmente, el avance tecnológico está yendo a mayor velocidad que nuestra propia capacidad para digerir y asimilar los cambios.

Lo que hoy es imposible, mañana deja de serlo y pasado mañana es algo habitual y cotidiano. En mi opinión, se ha de hacer un gran esfuerzo por mantener la mente abierta frente a la evolución y los cambios. Hay que estar preparados para asimilarlos y aprovechar lo mejor de ellos, hay que mantenerse expectante y atento porque es el "pan" de nuestro mañana..

**VER MÁS ENTREVISTAS ESCRITAS DEL BOLEITIL:**

**Entrevistas al sector TIC ...**

