

# HELLO REAL WORLD

Lo que no me enseñaron sobre programación  
y me encontré en el mundo laboral

SAMUEL FERNÁNDEZ

*Redactado y editado por*

Gemma Romeu Puntí



© 2020, Samuel Fernández  
samfezdev@gmail.com

Primera edición: diciembre de 2020

Redacción y edición: Gemma Romeu Puntí

ISBN: 979-85-78-37079-3

Queda rigurosamente prohibida sin autorización escrita del autor y del editor cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra, que será sometida a las sanciones establecidas por la ley. Todos los derechos reservados.

**[CAPÍTULO DE MUESTRA]**



## Capítulo 2. Saliendo al mundo real

Cuando aprendes a programar, lo primero que te enseñan es el famoso Hello World, un programa simple en el que escribes mediante un lenguaje de programación y en la pantalla se refleja la frase «*Hello world*». Para iniciarte en la programación eso está bien, te introduce lo más básico. Pero... ¿quién nos enseña cómo es el mundo laboral real?

Nadie. Todo lo aprendes tú a base de palos y de decisiones más o menos acertadas. Quizás tengas la suerte de caer en una empresa decente y de aprender de tus jefes y de un trabajo bien organizado. Pero también es posible que te encuentres con gentuza que no te valora como profesional o que te presiona en exceso. Tristemente, la mayoría son de estos últimos.

Haciendo un salto temporal, años después de salir al mundo laboral, cuando ya había encontrado un trabajo estable, di con el libro titulado *The Clean Coder*, del autor Robert C. Martin (conocido popularmente como Uncle Bob). Más adelante hablaré de este autor y de sus libros con más profundidad, pero aquí haré un

breve inciso de cómo este libro cambió mi perspectiva del trabajo. Lo destacable de esta publicación es que te enseña cómo debe comportarse un profesional, cómo saber decir que sí y decir que no, cómo gestionar la presión, etc. Para mí debería ser una lectura obligatoria, tanto en los FP como en la carrera, e incluso podría ser útil para otras profesiones porque va más allá de la informática y da consejos prácticos sobre cómo gestionar la carga de trabajo, sea cual sea. Esto lo cuento porque mientras leía el libro me daba cuenta de cuánta mierda innecesaria me había comido en mis primeros trabajos.

Pues bien, tras obtener los títulos de los FP, busqué ofertas de empresas y lo primero que hice fue crearme un perfil en una página donde se publicaban muchas ofertas. Yo, inocente de mí, solo me fijaba en las que no pedían experiencia ni demasiados conocimientos técnicos porque mi único contacto con el mundo laboral habían sido las prácticas, y no las consideraba experiencia como tal. Como resultado, obviamente, solo aparecían una o dos ofertas como mucho, y además estas eran para estudiantes en prácticas. Por aquel entonces no había mucha demanda de informáticos.

Ahí vi que las empresas buscaban gente de dieciocho años con treinta años de experiencia... Ridículo, ¿verdad? Pero es así y se piensan que eso es posible. Así les va.

Durante este periodo hice varias entrevistas para diferentes empresas y ninguna acabó contratándome (ahora puedo dar gracias a Dios que no lo hicieron).

Después de haber pasado por distintos procesos de selección, ya empecé a ver cómo iba la cosa. Algo importante que aprendí en ese aspecto es que mi actitud en las entrevistas no era la adecuada. Yo iba con actitud sumisa, como si fuera un perro al que llevaban al veterinario para que lo examinaran, cuando no debía ser así. En

mi mente creía que tenía que complacer a los entrevistadores, hacer lo que ellos me dijeran, actuar como ellos querían y estar dispuesto a tragar cualquier cosa con tal de conseguir el puesto. Sonará absurdo, pero yo me sentía inferior, como que ellos estaban muy por encima de mí y no podía tratarlos de tú a tú.

Sin embargo, con el tiempo me he dado cuenta de que esto no funciona así. Cuando tú vas a una entrevista, no es para que te sometan a un interrogatorio únicamente centrado en ti y en tu trayectoria, sino que también es para que tú los conozcas a ellos y puedas ver cómo funciona la empresa por dentro, si la oficina te gusta, si hay buen ambiente entre los trabajadores, etc. Se trata de un proceso bidireccional, es decir, ellos valoran si tú eres un buen candidato, y tú también valoras si te convence o no la empresa y si quieres aceptar o no el puesto. La elección también es tuya y, desde luego, no están por encima de ti. El trato debe ser de tú a tú, sin que nadie sea infravalorado.

Dicho esto, haré un breve repaso sobre algunos de los procesos de selección por los que pasé, porque era un cachondeo. Tenía que ir varios días: uno para la entrevista grupal, otro día para la individual, otro para una entrevista con alguien ya más técnico, y finalmente una última para perfilar el contrato.

Hice varias entrevistas donde se realizaban dinámicas de grupo. Contaré una para que os hagáis una idea. El primer día sale un tío que os explica sobre la empresa (esto dura una hora aproximadamente), y después pide que os levantéis de uno en uno y digáis vuestro nombre, edad y qué habéis estudiado (bastante por encima).

Luego, hay tres fases. En la primera os dan un test psicotécnico cuyas preguntas tienen el fin de analizar un poco como eres y tu perfil en general. Aquí podría hablar largo y tendido sobre los fantasmas que solo por haber estudiado psicología ya se creen que

pueden analizar a todas las personas con las que se cruzan en su día a día, como si fueran Nietzsche (que no son todos, pero sí hay muchos), aunque prefiero ahorrármelo, así no me ahogo con mi bilis.

Cuando terminas el psicotécnico, la segunda fase consiste en otro test, este de inglés (:facepalm:). Y finalmente, en la tercera fase dividen a los candidatos en dos grupos en mesas separadas. Cada grupo tiene tres evaluadores que hacen de jurado y apuntan cosas. Aquí os piden que os presentéis con más detalle, especialmente interesa vuestros estudios. Puedes decir, por ejemplo: estudié Android (que está bien visto) y Java (un poco así pa' venderte). Y después os presentan un juego que va de un búnker donde solo caben cinco personas y tenéis una lista de diez, donde cada persona tiene cosas buenas y cosas malas. Primero debéis elaborar individualmente una lista de las cinco personas que escogería cada uno, y después debéis debatir entre todos para que hagáis una lista conjunta de las cinco personas definitivas.

Cabe decir que el juego es divertido si lo haces con tus amigos un domingo por la tarde en un contexto de entretenimiento, pero para una entrevista de trabajo es vergonzoso y queda un poco fuera de lugar, sobre todo con la tontería de tener un jurado viéndonos jugar como si fuéramos niños... Una escena lamentable.

No obstante, este juego tiene un propósito. No existe ninguna lista correcta ni una única respuesta acertada. En realidad, es un ejercicio para ver cómo te manejas en equipo, que no te quedes todo el rato callado viendo como los demás toman las decisiones, pero tampoco debes acaparar la atención continuamente pisando a los compañeros o diciendo tonterías o comentarios sin sentido. Se trata de expresar tu opinión siempre que tengas algo relevante que aportar y decir las cosas cuando toca. Asertividad y sentido común. De ahí la presencia del jurado evaluando a los candidatos.



Volviendo al proceso de selección, una vez acaba esto, si has pasado te llamarán para que vayas otro día a hacer una entrevista con el responsable de Recursos Humanos. Algunas de las preguntas que te hacen aquí son las típicas de manual, por ejemplo: «¿Cómo te ves en cinco años?». Pues trabajando, ¿cómo va a ser...?

Incluso en una ocasión me preguntaron si estaba dispuesto a trabajar horas extras por el bien de la empresa. Si respondes que no, estás fuera de inmediato (me consta que no soy el único al que le preguntaron esto, por desgracia es habitual). Sobre este aspecto, quiero añadir que a veces hacer horas extras es perjudicial tanto para el trabajador como para la empresa, ya que el trabajador acaba quemado o cansado y rinde menos, con lo cual dedicar más horas no implica hacer más trabajo, sino que harás menos y de menor calidad. Parece que las empresas todavía no lo pillan.

Finalmente, si pasas esta entrevista con el del RR. HH., después toca otra con algún responsable técnico para valorar tus habilidades técnicas, bastante obvio y razonable. Y, en caso de que te den el puesto, el último paso es una entrevista para acabar de definir las condiciones del contrato.

Por otro lado, hay algo que todas las personas que se dedican a RR. HH. deberían saber: cuando descartes a un candidato porque no se ajusta al perfil, házselo saber. Ocurre demasiado que en los procesos no se avisa a los candidatos que son descartados, y al final ya te imaginas que es un «no», pero que no te digan nada o que te dejen eternamente con la espera sienta mal y es frustrante. Creo que no cuesta nada enviar un correo electrónico, aunque sea genérico, o quizás una llamada, para comunicar que una persona no sigue en el proceso. Das las gracias y pa'lante.

Por supuesto, no hace falta decir que no todos los procesos/entrevistas son iguales ni que todas las personas de RR. HH. siguen la misma metodología. De hecho, hay mucha variedad y

muy buenos profesionales en este ámbito. Me gustaría mencionar que en la empresa donde estoy ahora (cuando escribo esto), la persona encargada del departamento de Recursos Humanos, J.C.S., tiene todo mi respeto como *recruiter*. Bajo mi punto de vista, todos deberían ser como él. Trata a los candidatos de tú a tú, sin comprometerlos con preguntas extrañas ni contándoles milongas ni cosas que no son.

Puede que no encajes en la empresa, o que la empresa no cumpla tus expectativas, y no pasa absolutamente nada. Ya habrá otras oportunidades, pero siempre con respeto y sinceridad por delante.



## **SOBRE EL AUTOR**

**SAMUEL FERNÁNDEZ** es programador *back-end* y amante de las buenas prácticas. Empezó como autónomo y desde hace unos años ha trabajado en varias empresas del sector de la informática. Actualmente forma parte de un equipo de desarrollo de *software* en una compañía líder en su sector.

[samfezdev@gmail.com](mailto:samfezdev@gmail.com)

## **SOBRE LA EDITORA**

**GEMMA ROMEU PUNTÍ** es escritora, correctora profesional y redactora de textos. Ha trabajado en el sector editorial como editora de libros, asesora lingüística y traductora.

[www.gemmaromeu.com](http://www.gemmaromeu.com)





