



*Modelo para la Capacitación de los Especialistas
en Pruebas de Sistemas Software.*



*DEMANDA CRECIENTE DE SERVICIOS DE PRUEBAS DE SW
MOTIVADA POR:*

- *Sistemas más complejos*
- *Sistemas más heterogéneos*
- *Tecnología variable*
- *Presión del time to market*
- *Aumento de la madurez del mercado*

***Aumentan los servicios de pruebas pero no se produce
el aumento esperado de la CALIDAD***

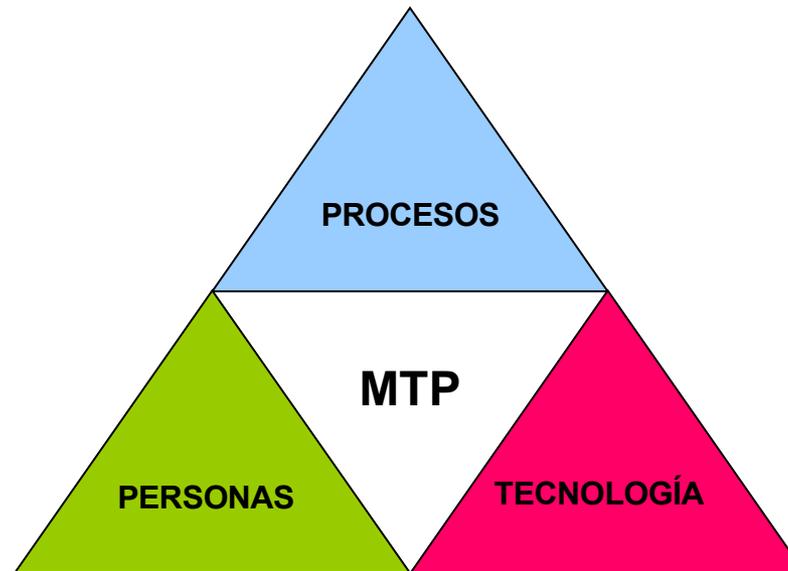


¿POR QUÉ NO HAY AUMENTO SENSIBLE DE LA CALIDAD?

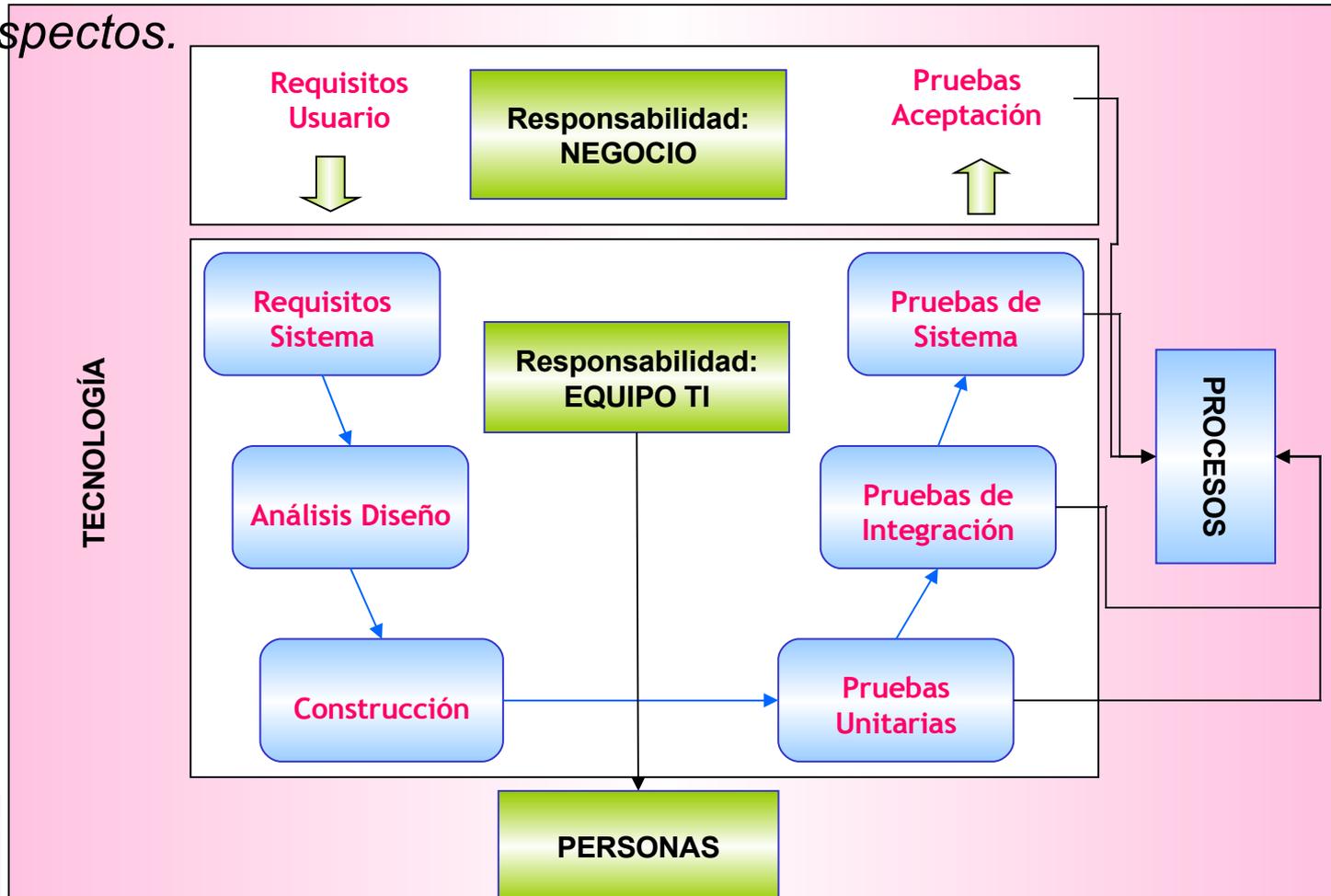
- *Hay mejoras en **procesos** pero la definición de los mismos y su utilización no es óptima*
- *Hay mejoras en la **tecnología** pero su utilización no se basa siempre en procesos bien definidos o no existe personal adecuadamente formado*
- *Hay más **personal** haciendo pruebas pero falta especialización en procesos y tecnología*

LA SOLUCIÓN ADOPTADA DEBE TENER EN CUENTA LOS TRES PRINCIPIOS DEL TESTING:

- *Procesos*
- *Tecnología*
- *PERSONAS*



Elegimos un modelo de pruebas que sirva como base para la definición del modelo de capacitación basado en los tres aspectos.





PROCESOS: en la solución propuesta definen las actividades a realizar con los roles involucrados. Un ejemplo de proceso de pruebas puede ser:



TECNOLOGÍA: afecta a todo el ciclo de vida y a todos los procesos e incluye:

- *Tecnología base: Entornos (BBDD, SO, Middleware), programación, arquitectura.*
- *Tecnología específica: herramientas de automatización, herramientas de gestión.*



PARA AFRONTAR LA SOLUCIÓN DE LA DIMENSIÓN DE PERSONAS ES NECESARIO:

- 2. Identificar el rol o los roles que cada empleado es capaz de desempeñar en un proyecto.*
- 3. Determinar el grado de conocimientos que debe alcanzar para desempeñar nuevos roles.*
- 4. Establecer y planificar las acciones formativas necesarias para capacitar a los empleados.*
- 5. Establecer itinerarios de carrera para los empleados.*

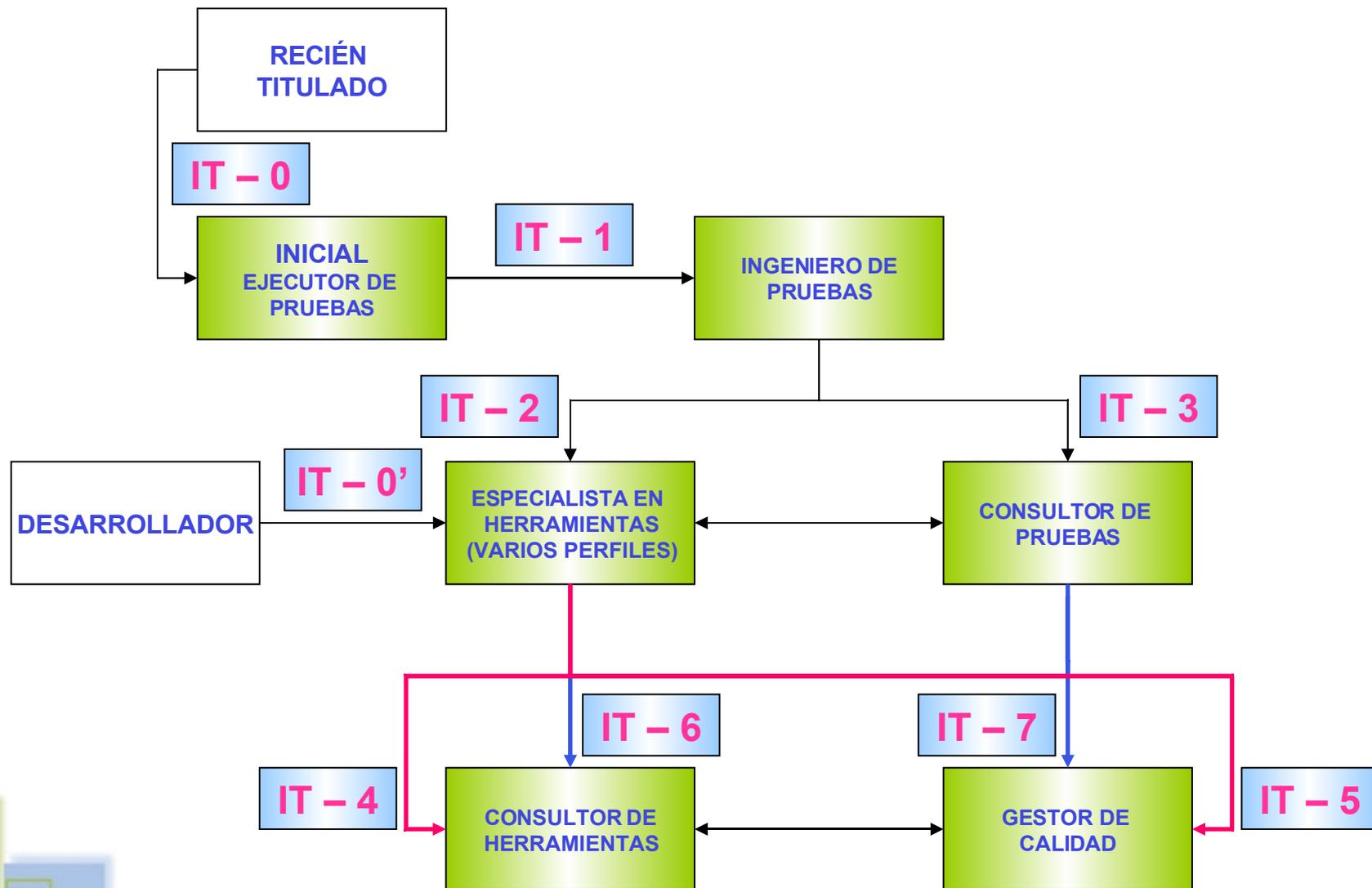


LOS ITINERARIOS SON CONJUNTOS DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA QUE UN EMPLEADO DEBE ADQUIRIR PARA ALCANZAR UNA DETERMINADA CAPACITACIÓN O ROL.

PERMITEN:

- 4. Identificar las acciones formativas inmediatas para alcanzar un objetivo (rol)*
- 5. Identificar acciones formativas futuras (plan de carrera)*
- 6. Estimar el esfuerzo necesario para alcanzar la capacitación necesaria*

Solución - EJEMPLO





Nivel Inicial (IT – 0)

- *Introducción a Pruebas*
- *Introducción a Herramientas de Gestión de Pruebas*
- *Introducción a Arquitectura de Sistema Bajo Pruebas*
- *Introducción a Manejo de Base de Datos.*

IT – 1

- *Un año de experiencia*
- *Técnicas de Diseño de casos de Prueba*
- *ISTQB Certified Tester: Foundation Level*
- *Arquitectura de sistemas Bajo Prueba*
- *Bases de Datos*
- *Fundamentos de pruebas de Prestaciones*
- *Fundamentos de Automatización de Pruebas Funcionales*



Basamos la Formación en TESTING en ISTQB – International Software Certification Board.

- *Organización internacional non-profit para el desarrollo de un modelo de cualificaciones en pruebas e ingeniería software mediante la elaboración de programas formativos que puedan ser utilizados por los comités nacionales*
- *El modelo proporciona un marco común internacionalmente aceptado, promoviendo la movilidad de los trabajadores y otorgando a la Ingeniería de Pruebas el estatus de carrera profesional*
- *En España es el Spanish Testing Board el que se encarga de velar por los estándares internacionales establecidos en cuanto a contenidos y exámenes*
- *Existen tres niveles de certificación: Foundation, Advanced y Expert que pueden constituir una de las bases de los esquemas formativos de las empresas*



IT – 2

- *De uno a dos años de experiencia como Ingeniero de Pruebas*
- *Utilización de la herramienta X*
- *ISTQB Certified Tester – Advanced Level*
- *Arquitectura o programación, dependiendo de la herramienta y del tipo de pruebas al que se aplique.*

IT - 3

- *De dos a tres años de experiencia como Ingeniero de Pruebas*
- *ISTQB Certified Tester – Advanced Level*
- *Toma de requisitos*
- *Definición de Metodología de Pruebas*
- *Gestión de Pruebas*
- *Gestión de Proyectos*



Consideraciones

- *La implantación del modelo es compleja, constituyendo un objetivo a medio o largo plazo.*
- *El modelo requiere revisión periódica para adaptarse a las nuevas tecnologías, herramientas y metodologías.*

Beneficios

- *La empresa contará con una base de conocimientos*
- *Se contará con un mejor conocimiento de las capacidades de los empleados*
- *Aumentará el compromiso de los empleados con la empresa*



MÉTODOS Y TECNOLOGÍA



CONTACTO:

Miguel Ángel García

Responsable de Formación

miguel.garcia@mtp.es