

Cómo cubrir una vacante TI en 3 semanas

El método de 3 semanas que aplicamos para cubrir posiciones tecnológicas.

Plantillas + checklists + tips reales de contratación para founders, CEOs y CTOs

Guía práctica de contratación



El diagnóstico

¿Por qué su vacante TI sigue abierta?

Cuando una posición tecnológica permanece abierta durante mucho tiempo, hay diferentes factores que pueden estar contribuyendo:



Escasez real

- El 63 % de los empleadores en ya tiene dificultades para cubrir sus vacantes.



Competencia invisible

- Los profesionales más solicitados reciben ofertas remotas de empresas de EE. UU. y Europa, muchas veces en dólares. La competencia por ese talento ya no es solo local.



Procesos genéricos

- Los procesos de selección pensados para perfiles administrativos suelen quedarse cortos con los perfiles técnicos: tardan más y evalúan menos de lo necesario

78%

de las empresas de servicios profesionales, científicos y técnicos no encuentra el talento que necesita.

Fuente: ManpowerGroup, Escasez de Talento Perú 2026

Lo que cuesta una vacante abierta, y cómo estimarlo

La fórmula estándar del costo de vacante

(salario mensual ÷ 21 días hábiles) × factor de impacto × días sin cubrir

Factor de impacto: 1 si el rol es de soporte, 2 si sostiene un proyecto, 3 si genera ingresos directamente

Un desarrollador de S/10.000 mensuales que sostiene un proyecto (factor 2), sin cubrir durante 60 días:

$$S/10.000 \div 21 = S/ 476 \text{ al día} \times 2 = S/ 952 \times 60 \text{ días}$$

≈ S/ 57.000

el equivalente a casi seis sueldos del propio puesto

Haga el cálculo con sus propios números:

- ¿Cuánto factura o ahorra el proyecto que esa persona debería estar empujando?
- ¿Cuántas horas extra absorbe su equipo?

En la mayoría de los casos, el costo mensual de la vacante supera el costo de cubrirla.



La **velocidad** no se logra haciendo más entrevistas, sino tomando **mejores decisiones** desde la primera.



Las 3 decisiones clave que debes tomar antes de contratar

Muchas contrataciones fallan, no por falta de talento, sino por no definir bien tres cosas: **qué perfil necesitas, cómo lo incorporarás y cuándo debe integrarse.**

1

Perfil: quién necesitas realmente

Pregúntate:

- ¿Va a mantener algo existente o crear algo desde cero?
- ¿Cuánta autonomía necesitas que tenga?
- ¿Qué stack domina tu equipo y cómo encaja este perfil?

Evita elegir por título o años de experiencia. El match real está en el desafío técnico + cultura del equipo.

2

Modalidad: cómo lo incorporarás

Opciones comunes:

- **In-house:** más control y cultura, pero más lento y costoso.
- **Freelance:** rápido y flexible, pero menos compromiso y riesgo de desconexión.
- **Outsourcing o aumento de personal TI:** escalas rápido, sin carga laboral, con perfiles validados que se integran al equipo.

Tu elección dependerá del nivel de urgencia, complejidad técnica y duración del proyecto.

3

Tiempo: cuándo debe integrarse

Define si necesitas al desarrollador:

- Ya mismo (urgencia operativa)
- En 2–4 semanas (onboarding estratégico)
- Para un proyecto específico (con fecha de inicio clara)

Cuanto más claro sea tu timing, más fácil será encontrar el match correcto sin perder foco ni presupuesto.

Las tres rutas para cubrir una posición TI, comparadas

Cada empresa tiene necesidades distintas según su etapa de crecimiento, objetivos y nivel de madurez digital. A continuación, se presentan tres modelos válidos para construir o ampliar un equipo tecnológico, destacando los puntos fuertes de cada uno.

Aspecto	Freelance	In-house / Planilla	Outsourcing / Contratación Remota
Flexibilidad	Alta. Ideal para tareas puntuales o proyectos de corta duración.	Baja. Enfocado en roles permanentes y estructura estable.	Media-Alta. Permite ajustar el tamaño del equipo según la demanda.
Costo inicial	Bajo, se paga por hora o proyecto.	Alto, incluye beneficios, seguros y espacio físico.	Optimizado. Se paga solo por el servicio o por talento asignado.
Control y supervisión	Limitado. Depende de la autogestión del profesional.	Total. El equipo forma parte directa de la empresa.	Compartido. Hay supervisión del proveedor y del cliente.
Velocidad de incorporación	Muy rápida. Ideal cuando se necesita ejecutar de inmediato.	Lenta. Requiere procesos de selección, contratación y capacitación.	Rápida. El proveedor ya cuenta con talento disponible.
Escalabilidad	Limitada. Cada proyecto requiere nuevas búsquedas.	Difícil de escalar rápidamente.	Alta. Puede ampliarse o reducirse según el flujo del negocio.
Compromiso con la cultura	Bajo a medio. No siempre se integra en la dinámica interna.	Alto. Comparte misión, visión y valores corporativos.	Medio. Se alinea al proyecto, pero mantiene independencia operativa.
Nivel de especialización	Variable. Depende del profesional.	Estable. Se forma con el tiempo dentro de la empresa.	Alto. Los proveedores suelen ofrecer perfiles especializados.
Riesgo operativo	Mayor. Depende de la disponibilidad individual.	Bajo. Recursos estables y predecibles.	Bajo-Medio. El proveedor asume parte de la responsabilidad.
Mejor para...	Proyectos específicos, tareas creativas o soporte temporal.	Empresas que buscan estabilidad y cultura a largo plazo.	Organizaciones que quieren velocidad, especialización y flexibilidad.

Cuatro preguntas que ayudan a decidir

1

¿La necesidad es permanente o por proyecto?

Permanente y estratégica:
contrate en planilla

Por proyecto o variable:
staff augmentation

2

¿Tiene quién evalúe técnicamente a los candidatos?

Sí:
Puede liderar el proceso internamente

No:
conviene apoyarse en un socio que incluya la evaluación técnica

3

¿Necesita al talento incorporado en semanas o en meses?

Meses:
el reclutamiento tradicional alcanza

Semanas:
un proceso especializado será más realista

4

¿Puede competir en salario con ofertas remotas en dólares?

Sí:
contrate directo, pero con un proceso rápido que gane a esas ofertas

No:
evite la guerra de sueldos y acceda al talento a través de un socio de staffing

Si varias de sus respuestas apuntan a plazos cortos o a capacidades que hoy no tiene en casa, el método de las siguientes páginas le será útil

El método 3

Semana 1: empezar por definir bien el perfil



Semana 1

Semana 2

Semana 3

En nuestra experiencia, muchas búsquedas se estancan por cómo nacen: con una descripción genérica del puesto. Dedicar los primeros días a responder cuatro preguntas por escrito suele ahorrar semanas después:

1. Problema a resolver: ¿qué debe estar funcionando en 6 meses gracias a esta persona?

2. Stack imprescindible vs. deseable: máximo 3 tecnologías imprescindibles. Más de eso es buscar un unicornio.

3. Nivel real: ¿necesita un senior o un semi-senior con acompañamiento? La diferencia son semanas de búsqueda.

4. Quien decide: una sola persona con autoridad para aprobar la contratación.

Un perfil bien definido recorta la búsqueda a la mitad.



Plantilla descripción de puestos TI

Utilice esta plantilla para crear descripciones optimizadas para los nuevos empleados de su organización.

1. IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

Título del puesto: *desarrollador Backend senior*

Departamento: *Unidad de Tecnología de la Información*
Reporta a: *Jefe de Unidad – Tecnología de la Información*

Modalidad y ubicación: *Remoto – horario compatible con UTC-5 (Lima / Bogotá).*

Duración y tipo de contrato: *contrato a tiempo completo, con posibilidad de extensión o incorporación permanente.*

2. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

2.1 Misión del puesto

Transformar requerimientos técnicos y de negocio en sistemas robustos, colaborando estrechamente con los equipos de frontend, producto y QA para ofrecer software confiable, de alto rendimiento y alineado con los objetivos estratégicos de la organización.

2.2 Responsabilidades principales

No	Responsabilidades	Frecuencia
1	Diseñar, desarrollar y mantener aplicaciones backend de alta calidad, asegurando un código limpio, eficiente y escalable.	Diaria
2	Participar en decisiones de arquitectura y en la definición técnica de los proyectos, contribuyendo con experiencia y criterio para garantizar la solidez de las soluciones.	Según proyecto
3	Colaborar con los equipos de frontend, diseño y producto, implementando pruebas automatizadas y promoviendo buenas prácticas de desarrollo.	Según proyecto
4	Revisar código y brindar apoyo técnico a otros miembros del equipo, fomentando la mejora continua y la calidad del trabajo colectivo.	Diaria
5	Documentar procesos, componentes y flujos de trabajo, asegurando la trazabilidad y el mantenimiento de los proyectos a largo plazo.	Continua
...	...	...

2.3 Formación y experiencia

- Título universitario en Ingeniería de Sistemas, Informática, Ciencias de la Computación o carrera afín.
- Mínimo 5 años de experiencia comprobable en desarrollo backend, preferiblemente en entornos de arquitectura distribuida o microservicios.
-

3. REQUISITOS TÉCNICOS

1 a 4 (básico, intermedio, avanzado, experto)

Área de competencia	Competencia	Nivel requerido
A. Competencias básicas	Compromiso organizacional e integridad	4
	Orientación a resultados	4
	Mejora continua e innovación	4
	Pensamiento analítico y resolución de problemas	4
	Iniciativa y liderazgo técnico	4
B. Competencias técnicas	Diseño y desarrollo backend (Node.js, Java, Python, .NET)	4
	Arquitectura de software y microservicios	3
	Integración de APIs REST y GraphQL	3
	Testing automatizado y control de calidad	3
	Control de versiones (Git, GitHub, GitLab)	4
	Integración continua y despliegue (CI/CD)	2
	Metodologías ágiles (Scrum, Kanban)	4
C. Competencias en TI	Comunicación en inglés técnico	3
	Gestión y optimización de bases de datos (SQL, NoSQL)	4
	Administración de entornos cloud (AWS, Azure, GCP)	3
	Contenerización y orquestación (Docker, Kubernetes)	3
	Monitoreo y rendimiento de sistemas	4

4 Habilidades y competencias:

4.1 Técnicas:

- Lenguajes de programación backend como Node.js, Java, Python o .NET.
- Frameworks modernos (Express.js, Spring Boot, Django, .NET Core).
- Diseño y consumo de APIs REST y GraphQL.
- Gestión de bases de datos relacionales y no relacionales (MySQL, PostgreSQL, MongoDB)

4.2 Blandas:

- Comunicación efectiva
- Análisis e interpretación de datos
- Atención al detalle
- Orientación a resultados
- Resolución de problemas
- Pensamiento estratégico

Semanas 2 y 3: evaluar rápido, decidir rápido

Semana 1

Semana 2

Semana 3

Semana 2 — Sourcing y filtro técnico

Conviene buscar donde está el talento, comunidades, referidos, bases especializadas, y no solo donde resulta cómodo publicar. Para el filtro técnico, una prueba práctica corta y realista (no más de 2 horas del candidato), revisada por alguien con criterio técnico, suele ser suficiente.

Semana 3 — Decisión y oferta

Dos entrevistas finales suelen bastar. Ayuda tener la oferta preparada antes de la última conversación: los buenos candidatos reciben otras propuestas en cuestión de días. Y el candidato también está eligiendo: el proyecto, el equipo y el crecimiento pesan tanto como el salario



4 prácticas que suelen alargar una búsqueda

1

Perfiles demasiado exigentes

Sumar seis tecnologías «imprescindibles», inglés avanzado y muchos años de experiencia reduce el universo de candidatos casi a cero.

2

Procesos de 5 o 6 entrevistas

Cada ronda adicional alarga el proceso y aumenta la probabilidad de que los mejores candidatos acepten otra oferta.

3

Evaluar solo lo técnico

Una incorporación brillante que no encaja con el equipo suele durar poco, y la vacante vuelve a abrirse.

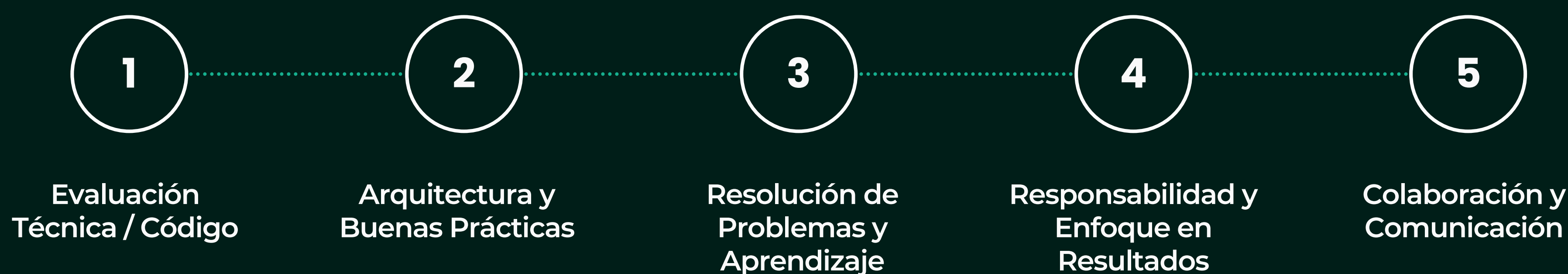
4

Dejar la oferta para después

Entre la decisión y la oferta formal conviene que pasen días, no semanas.

Qué preguntar y esperar desde el primer momento

Organiza la entrevista por bloques clave



Qué resultados esperar

1. Claridad en la forma de razonar, calidad del código y criterio técnico aplicado a contextos reales de desarrollo.
2. Pensamiento sistémico, madurez técnica y capacidad para anticipar problemas de rendimiento, seguridad y escalabilidad.
3. Capacidad de análisis ante la incertidumbre, curiosidad técnica y disposición para aprender nuevas herramientas o frameworks.
4. Autonomía, organización y compromiso con los plazos y entregables del proyecto.
5. Claridad al explicar decisiones técnicas, escucha activa y habilidad para integrarse fluidamente en equipos multiculturales.



No se trata de cantidad de preguntas,
sino de la **calidad de las respuestas** que
obtiene.

Red flags al contratar desarrolladores en 2026

1. Portafolios inflados por IA

Desarrolladores que muestran proyectos generados parcialmente por herramientas como ChatGPT o Replit Ghostwriter sin entender el código.

Cómo detectarlo: pide que expliquen las decisiones técnicas detrás de cada módulo o cómo optimizarían el rendimiento del código.

2. Experiencia superficial en frameworks y tecnologías

Mencionan muchas tecnologías en el CV, pero no pueden profundizar en ninguna.

Cómo detectarlo: solicita ejemplos específicos de proyectos donde aplicaron esas tecnologías y qué problemas resolvieron.

3. Falta de entendimiento del negocio

Saben programar, pero no entienden el propósito del producto.

Cómo detectarlo: pide que traduzcan una necesidad del usuario en una funcionalidad concreta o que prioricen tareas con base en impacto de negocio.

4. Falta de actualización constante

No conocen los cambios recientes en frameworks, IA generativa o DevOps.

Cómo detectarlo: pregunta qué curso, herramienta o tendencia aprendieron en los últimos tres meses.

5. No saben estimar tiempos

En 2026, con equipos híbridos, esta es una de las mayores causas de retraso.

Cómo detectarlo: solicita una estimación rápida de una tarea simple y analiza si considera dependencias y validaciones.

Si decide
tercerizar



Si decide tercerizar Exíjale esto a cualquier proveedor

Estas preguntas separan a un socio de staffing serio de un simple pasador de CVs. Hágaselas a cualquiera — incluidos nosotros.

- ¿Quién evalúa técnicamente a los candidatos y cómo?
- ¿Cuál es su tiempo promedio real de presentación de perfiles?
- ¿Qué pasa si la persona no funciona? ¿Hay reemplazo garantizado?
- ¿Quién gestiona planilla, beneficios y cumplimiento laboral?
- ¿Cómo aseguran la permanencia del profesional durante el proyecto?
- ¿Pueden mostrar casos verificables en su industria o stack?
- ¿El contrato permite escalar o reducir el equipo sin penalidades?

Bertoni Solutions | Aumento de Personal TI

Proporcionamos acceso a expertos técnicos remotos que dominan los lenguajes de programación, los marcos de trabajo y las tecnologías de nube más recientes.

Le permiten avanzar más rápidamente sin los gastos generales de la contratación a tiempo completo.



- ✓ **Shortlist técnico validado en 1–3 días hábiles**
- ✓ **Solo perfiles con experiencia comprobada y dominio del stack requerido**
- ✓ **El perfil adecuado, garantizado**
- ✓ **Apoyo 360° que no se limita a la contratación**

4000+

Talentos técnicos
cualificados

400+

Tecnologías
dominadas

12+ países

disponibilidad de
talento

97%

Tasa de satisfacción
de clientes

Perfiles disponibles

Desarrolladores Front-End
/ Back-End

Desarrolladores Full Stack

QA Automation

DevOps

Especialistas en la Nube

Ingenieros de Data

UX/UI |

Gestores de proyectos

Y muchos más...

¿Cómo funciona nuestro servicio de aumento de personal TI?

Definimos en conjunto el perfil que necesita.

Le ayudamos a precisar las tecnologías requeridas, nivel de experiencia, dominio de idiomas y habilidades blandas adecuadas para su equipo o proyecto.

Preseleccionamos y validamos el talento por usted.

Nuestro equipo técnico evalúa cada candidato para asegurarse de que cumpla con los requisitos definidos, tanto a nivel técnico como cultural.

Reciba los primeros candidatos en 2 a 3 días hábiles.

Le enviamos únicamente perfiles validados y listos para entrevista, para que no pierda tiempo filtrando opciones poco relevantes.

Realice entrevistas y tome la decisión final.

Usted mantiene el control sobre la selección. Nosotros facilitamos el proceso para que sea ágil y transparente.

Integre al profesional a su equipo sin complicaciones.

El talento se incorpora a su operación como parte de su equipo, sin trámites de planilla ni procesos administrativos complejos. Nosotros nos encargamos de toda la gestión.

¿Listo para dar el siguiente paso?

Ampliar tu equipo con el talento adecuado no tiene por qué ser un desafío. En Bertoni Solutions combinamos la precisión suiza y la agilidad latinoamericana para ayudarte a escalar tus capacidades tecnológicas con confianza.

Empresas que confían en nosotros



Contáctanos

¿Necesitas talento? Hablemos

Solicita perfiles según tus necesidades tecnológicas

➔ **Agenda una reunión gratuita con uno de nuestros especialistas**

Explorar métodos de contacto alternativos

➔ **Web:** <https://bertonisolutions.com/es/>

Correo: contact@bertonisolutions.com

Teléfono:

Perú: +51 1 640 1680



BERTONI

SOLUTIONS

La precisión de un reloj suizo, aplicada a la búsqueda de talento TI

© 2026 Bertoni Solutions. Todos los derechos reservados.