perforce Zend

NETMX data solutions

GUÍA · ZENDPHP

Por qué no encuentras el PHP senior que buscas

(y qué hacer mientras tanto)

Diagnóstico de contratación, riesgo de continuidad y qué proteger mientras la vacante sigue abierta.

NetMX · Master Distributor · Zend by Perforce
Península Ibérica, Latinoamérica y el Caribe

Octubre de 2026

RESUMEN

Lo que vas a encontrar

01

La mitad que no se cuenta

Por qué la vacante lleva meses abierta, y por qué quien contrata y quien busca empleo tienen razón a la vez.

02

El mecanismo

El mecanismo que cierra el grupo de candidatos sin que nadie lo decida, y por qué se retroalimenta solo.

03

Cuatro correcciones

Cuatro cambios concretos al proceso de contratación. Ninguno cuesta dinero, y los cuatro amplían el grupo real de candidatos.

04

Riesgo de continuidad

Qué protege tu sistema en producción mientras la vacante sigue abierta, sin esperar al primer día del nuevo desarrollador.

LA IDEA CENTRAL

Este documento no promete resolverte la contratación.

Separa dos preguntas que suelen mezclarse: cómo contratar mejor, que es de mediano plazo, y qué protege el sistema mientras tanto, que no puede esperar. La segunda no depende de resolver la primera.

A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO

A quien decide sobre un equipo de desarrollo con PHP en producción: dirección de tecnología, responsables de infraestructura y quien tiene hoy una vacante abierta que no termina de cubrirse.

LA MITAD QUE NO SE CUENTA

El talento existe; dejamos de fabricarlo.

Quien contrata y quien busca empleo describen el mismo problema desde lados opuestos, y los dos tienen razón.

Si llevas meses con una vacante de desarrollador PHP senior abierta, probablemente ya hayas escuchado la explicación de siempre: el talento escasea. Es una respuesta cómoda, y solo cuenta la mitad de la historia.

La otra mitad la tienen los propios desarrolladores, y la dicen sin rodeos cuando alguien pregunta en público por qué es tan difícil contratar. La respuesta que más se repite no es «no hay suficiente gente». Es «no nos dan oportunidad como juniors, y sin juniors no hay de dónde salgan más seniors». Es «las vacantes piden veinte requisitos y solo necesitan cinco». Incluso desarrolladores con diez y hasta treinta años de experiencia en PHP dicen estar buscando trabajo activamente, sin encontrarlo fácil.

Las dos partes tienen razón. Y entender por qué ayuda más que repetir la palabra «escasez».

> **«Sin oportunidades para juniors, no hay de dónde salgan más seniors.»**
>
> El comentario más respaldado del hilo, entre las respuestas de desarrolladores a la publicación original sobre escasez de talento PHP.

EL MECANISMO

La vacante por comité cierra el grupo de candidatos sola.

Esto no es una anécdota aislada de tu empresa. Es un patrón con nombre en la industria de reclutamiento: el «unicornio», una vacante armada por comité, donde cada persona que la revisa (el gerente, recursos humanos, la política interna de la compañía) le agrega un requisito más sin ver el efecto acumulado de lo que ya agregaron los demás. Nadie decide individualmente pedir un imposible. El resultado, sí lo es.

El problema se agrava con un detalle técnico: muchas empresas filtran currículums de forma automática, buscando palabras clave exactas. Para no perder al candidato ideal, quien redacta la vacante mete cada palabra clave posible «por si acaso», inflando la lista todavía más allá de lo que el puesto realmente necesita el primer día.

Y aquí se cierra el círculo. Cuando una vacante pide de más, los candidatos capaces se autoexcluyen: alguien que cumple quince de veinte requisitos, con frecuencia, simplemente no aplica, asumiendo que no calificará. Eso reduce el grupo de candidatos que tu empresa realmente ve. Un grupo más delgado refuerza la sensación de que «no hay talento», lo que justifica no invertir en formar perfiles junior, porque total, parece más simple buscar seniors ya hechos. Con menos juniors entrando hoy, en unos años hay menos gente acumulando la experiencia para volverse senior. El círculo vuelve a empezar, un poco más cerrado que antes.

NADIE ACTÚA DE MALA FE

Quien contrata responde de forma razonable a un riesgo real: contratar mal cuesta caro. Quien busca empleo tampoco exagera, porque su experiencia de que le piden de más y no le dieron oportunidad como junior es exacta. Es un problema estructural, no una discusión de quién tiene razón.

EL CÍRCULO, PASO A PASO

Un círculo que se retroalimenta solo



DÓNDE SE PUEDE ROMPER

El único paso del ciclo que controlas por completo es el primero. Las cuatro correcciones de la página siguiente actúan ahí: sobre cómo se redacta y se publica la vacante, antes de que el resto del círculo se ponga en marcha.

CUATRO CORRECCIONES

Buena parte del problema está en cómo se busca.

Esto merece decirse con la misma honestidad que el resto: el problema no es que no exista quien buscar. Cuatro correcciones concretas, y ninguna cuesta dinero.

01 **Separa indispensables de deseables antes de publicar**

Y revisa quién más le agregó cosas a la lista después de escrita. El unicornio por comité se corrige revisando la lista una vez más, en conjunto.

02 **Pide prácticas concretas, no años de experiencia**

Arquitectura, pruebas automatizadas, diseño de APIs. Los años con el lenguaje no garantizan exposición a esas prácticas, y esa exposición no siempre requiere tantos años.

03 **Considera en serio a quien cumple el 80 % de la lista**

Con un plan concreto de acompañamiento para cerrar el resto, en vez de esperar indefinidamente al candidato perfecto que rara vez existe.

04 **Amplía la búsqueda geográficamente**

Latinoamérica concentra talento PHP senior competitivo en experiencia y costo, y buena parte de las vacantes ni siquiera considera esa opción.

Esto no resuelve el problema de fondo, que es estructural y de toda la industria, pero sí amplía de inmediato el grupo real de candidatos que tu vacante puede alcanzar.

¿Qué es el bus factor?

Es el número de personas que tendrían que desaparecer de un equipo para que un sistema deje de poder mantenerse. Cuando ese número es uno, todo el conocimiento operativo vive en una sola cabeza, y cualquier ausencia (una renuncia, una enfermedad, unas vacaciones largas) se convierte en un riesgo real para el sistema, no solo en una molestia de calendario.

Mientras la vacante sigue abierta, el sistema sigue en producción.

Corregir el proceso de contratación ayuda, pero no es instantáneo. Publicar mejor una vacante no acorta a la mitad un proceso que hoy toma semanas o meses. Y mientras esa vacante sigue abierta, el sistema que depende de esa persona sigue funcionando en producción, con el mismo riesgo de siempre.

Aquí vale la pena separar dos preguntas que suelen mezclarse. Una es «¿cómo resolvemos la contratación?», con las correcciones de arriba, a mediano plazo. La otra es «¿qué protege el sistema mientras tanto?», y esa no puede esperar al primer día del nuevo desarrollador.

La respuesta a la segunda no depende de resolver la primera. El soporte comercial sobre el runtime PHP, con parches de seguridad respaldados por la empresa que creó el Zend Engine (el motor que ejecuta PHP) y SLA de respuesta ante incidentes, existe exactamente para cubrir ese periodo, dure seis meses o tres años, sin que el sistema quede expuesto mientras la contratación avanza a su propio ritmo.

ZEND SERVER

Fin de fabricación
dic. 2026

Fin de vida
dic. 2027

Con esas dos fechas ya hay un calendario real para pensar el plan a un horizonte de tres a cinco años, y no solo para la próxima vacante. Deciden cuándo deja de ser una decisión aplazable.

EL CIERRE

Un foso protege mejor que un ejército de guardia.

OPCIÓN A

Alguien siempre de guardia

Vigilando cada puerta, atento a cada parche pendiente. Es agotador, y depende de que esa persona nunca falte.

OPCIÓN B

Una muralla con foso alrededor

Una capa de protección que no depende de quién esté de guardia hoy, ni de que ese alguien siga en el equipo el mes que viene.

El soporte comercial de ZendPHP ayuda a reducir el riesgo asociado a la falta de parches del runtime y aporta un SLA de respuesta ante incidentes, mientras se resuelve la contratación.

No es una promesa de que nunca pasará nada. Es tiempo y margen real para decidir con calma si la salida a tres o cinco años es corregir la contratación, migrar de tecnología, o ambas cosas a la vez, en lugar de decidirlo de urgencia la noche que algo se rompe.

EN UNA LÍNEA

Resolver la contratación es de mediano plazo. Proteger el sistema, no.

Y la segunda decisión no tiene que esperar a la primera.

EL SIGUIENTE PASO

¿Qué protege tu sistema mientras la vacante sigue abierta?

ZendPHP da parches de seguridad y soporte comercial sobre tu runtime PHP actual, sin cambiar código y sin esperar a que se cubra el puesto.

Parches respaldados

Por la empresa que creó el Zend Engine, el motor de PHP.

SLA de respuesta

Tiempo de atención comprometido ante incidentes.

Sin tocar código

El equipo sigue construyendo, no vigilando.

Agenda una llamada técnica

Revisamos contigo la versión de PHP que tienes en producción y qué cubre el soporte.

netmx.mx/zendphp

CORREO
amartinez@ext.netmx.mx

TELÉFONO
+52 442 749 4994

MÁS RECURSOS
netmx.mx/recursos