

¿Qué ofrece Autentia Real Business Solutions S.L?

Somos su empresa de **Soporte a Desarrollo Informático**.
 Ese apoyo que siempre quiso tener...

1. Desarrollo de componentes y proyectos a medida



2. Auditoría de código y recomendaciones de mejora

3. Arranque de proyectos basados en nuevas tecnologías

1. Definición de frameworks corporativos.
2. Transferencia de conocimiento de nuevas arquitecturas.
3. Soporte al arranque de proyectos.
4. Auditoría preventiva periódica de calidad.
5. Revisión previa a la certificación de proyectos.
6. Extensión de capacidad de equipos de calidad.
7. Identificación de problemas en producción.



4. Cursos de formación (impartidos por desarrolladores en activo)

Spring MVC, JSF-PrimeFaces /RichFaces,
 HTML5, CSS3, JavaScript-jQuery

Gestor portales (Liferay)
 Gestor de contenidos (Alfresco)
 Aplicaciones híbridas

Tareas programadas (Quartz)
 Gestor documental (Alfresco)
 Inversión de control (Spring)

Control de autenticación y
 acceso (Spring Security)
 UDDI
 Web Services
 Rest Services
 Social SSO
 SSO (Cas)

JPA-Hibernate, MyBatis
 Motor de búsqueda empresarial (Solr)
 ETL (Talend)

Dirección de Proyectos Informáticos.
 Metodologías ágiles
 Patrones de diseño
 TDD

BPM (jBPM o Bonita)
 Generación de informes (JasperReport)
 ESB (Open ESB)

	<p>Tutorial desarrollado por: Roberto Canales Mora 2003-2005 Creador de AdictosAlTrabajo.com y Director General de Autentia S.L.</p> <p>Recuerda que puedes contratar a Autentia para echarte una mano:</p> <p>Desarrollo y arquitectura Java/J2EE Asesoramiento tecnológico Web Formación / consultoría integrados en tu proyecto</p> <p>No te cortes y contacta: 91 804 01 81 info@autentia.com.</p>	
---	--	---

Descargar este documento en formato PDF [chumano.pdf](#)

[Firma en nuestro libro de Visitas](#)

[diseño web Zaragoza](#)

Diseño y programación web a medida Excelente relación calidad/precio
inicionet.com

[Visual Studio 2005](#)

La diferencia es obvia Pruébalo y compara
www.microsoft.es

El comportamiento humano y el trabajo

Llevo ya algunos añitos trabajando en el mundo de las nuevas tecnologías de desarrollo informático, construyendo aplicaciones, formando a equipos (C++ / Java / UML / Patrones) y asesorando a directivos (dirección de proyectos, organización de equipos, gestión del tiempo, etc.) y cada día tengo más claro un concepto tengo que leer menos libros de tecnología y más de psicología.

Durante estos años me ha chocado el comportamiento de la gente en las empresas (hasta el mío propio que no sabia ni donde estaba de donde quería ir) y he tratado de buscar explicaciones y, como siempre, "todo esta en los libros".... recordad el [tutorial anterior](#).

El último libro que me he leído se llama "[El comportamiento organizacional](#)" y es francamente sorprendente lo que se puede aprender con un buen libro y una actitud receptiva. Voy a compartir algunas cosas con vosotros tratando de trasladarlo a mi realidad, COMO YO LO HE INTERPRETADO. Obviamente no soy psicólogo o sociólogo por lo que tal vez algunas interpretaciones sean incorrectas. Siempre os podéis leer el libro (porque lo que vais a ver es una selección desordenada e incompleta) y corregidme (que siempre levanta un poco el ego). Si buscáis en un buscador "el comportamiento humano" también encontraréis materiales interesantes.

Teoría de la atribución	<p>Cuando un individuo detecta un comportamiento, trata de determinar si es debido a una causa interna o externa.</p> <p>Existe una tendencia a de los individuos a atribuir su propio éxito a factores internos como habilidad o esfuerzo, y a echar la culpa del fracaso a los factores externos como la suerte.</p> <p><i>A la gente muy autocrítica nos suele pasar lo contrario ... o personalmente incluso, normalmente los fracasos los achaco a la falta de conocimiento y/o experiencia, lo que te obliga a estar constantemente formándote (al fin y al cabo trabajando)</i></p>
Atajos para Juzgar a otros	
Percepción selectiva	<p>Cuando estudiamos algo, tomamos porciones, fragmentos.</p> <p>Esto no se acoge al azar sino en función de nuestros: Intereses,</p>

	<p>circunstancias, experiencias, actitudes.</p> <p><i>Es por eso que recomiendo leer algunos libros años más tarde ... normalmente no tenemos ni la sensibilidad ni experiencia para captar el valor a algunas grandes obras.</i></p>
Efecto Halo	<p>Tendemos a juzgar a una persona por un solo concepto. A un profesor se le puede juzgar simplemente por su entusiasmo.</p> <p><i>Esto justifica por qué profesores penosos obtiene unas evaluaciones buenas simplemente por la empatía que transmiten (que siempre es bueno saberlo)</i></p>
Efecto de contraste	<p>Las evaluaciones de las características de una persona son afectadas mediante comparaciones con otra gente recientemente confrontada en la misma disciplina.</p> <p><i>Esto justifica por qué si nos examinan detrás de alguien mejor nuestra evaluación se ve penalizada ...</i></p> <p><i>Siendo un poco macabro, en una reunión de seguimiento, si nos sentamos junto al menos organizado (procura no ser tu) transmitirás mucha más credibilidad (en esta vida las cosas no son cuestión de realidades sino de percepciones).</i></p>
Proyección	<p>Es más fácil juzgar a la gente pensando que son similares a nosotros.</p> <p><i>Esto nos invita a cometer errores típicos de relación.</i></p> <p><i>Impartir cursos para alguien que sabe de nuestro tema, es relativamente fácil. Impartir cursos para gente que no sabe, es muy difícil porque damos por echo que tienen un contexto parecido al nuestro.</i></p> <p><i>También es difícil tomar requisitos con usuarios de negocio cuando somos buenos técnicos ya que proyectamos que nos entienden (y obviamente no nos van a decir que no). También pasa lo contrario, el usuario de negocio no nos cuenta cosas porque piensa que ya las debemos saber</i></p>
Estereotipo	<p>Juzgamos a una persona en función del grupo al que pertenece.</p> <p><i>Si nos dice alguien que es informático (o trabaja de) damos por echo que es capaz de arreglarnos el ordenador, si es médico, que puede asistir un parto</i></p>
Limitación de racionalidad	
Simplificación	<p>Cuando hay un problema, tendemos a simplificarlo en términos comprensibles.</p> <p><i>Solo tenéis que asistir a uno de mis cursos de estimación de proyectos: La gente de sistemas hace valoraciones de desarrollos complejos en dimensión de días. La gente de desarrollo estima que la implantación de sistemas se hace en horas</i></p>
Heurística de disponibilidad	<p>Tendemos a buscar atajos en función de la información que tenemos disponible, que muchas veces no es la más correcta o adecuada.</p> <p>La gente tiene más miedo a volar (es más sonado cuando hay un accidente de avión) que a montar en coche cuando la probabilidad de tener un accidente de avión es infinitamente menor a tener un accidente de coche.</p> <p><i>Esto también es interesante a la hora de estudiar riesgos en proyectos informáticos. Nos basamos en percepciones de datos más que en datos reales ... sino, jamás se realizarían proyectos de decenas de personas cientos de semanas.</i></p>
Heurística de representatividad	<p>Definimos analogía donde no las hay.</p> <p>Un niño piensa que tiene mayor probabilidad de ser futbolista profesional que médico.</p>
Motivación	
Teoría de necesidades de Maslow	<p>Existe una pirámide de necesidades que priorizamos instintivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fisiológicas ● Seguridad ● Sociales ● Estima y respeto ● Auto-realización

	<p><i>Hay ejemplos evidentes: Si tienes hambre (de verdad) verás como los modales (y hasta la moral) se relajan.</i></p>
Teoría X, Teoría Y de Douglas McGregor	<p>Posibles comportamientos antagónicos en la empresa:</p> <p>Teoría x:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● A los empleados les disgusta trabajar y tratarán de evitarlo ● Deben ser reprimidos, controlados o amenazados ● Evitarán responsabilidades y buscarán una dirección formal ● Buscarán seguridad y mostrarán poca ambición <p>Teoría y:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Los empleados perciben el trabajo como algo natural ● Ejecutarán el autocontrol y auto-dirección si están comprometidos ● La persona promedio puede aprender, aceptar y buscar la responsabilidad ● La habilidad de innovar está dispersa en la población y no es propiedad únicamente de los gerentes <p><i>Ojo con el último punto: En muchas empresas, entre ellas la mía, se construyen aplicaciones intranet (o se pone un buzón de cartón .. lo mismo dá) para que los empleados proporcionen ideas para mejorar las organización y sus procesos. Con esto se evita que la mediocridad o falta de visión global de los mandos intermedios no dejen propagar ideas a la organización.</i></p> <p><i>Las ideas realmente invitan a nuevas asociaciones de ideas que pueden dar lugar a evoluciones consistentes.</i></p>
Teoría de establecimiento de metas	<p>Las metas específicas y difíciles llevan a un alto desempeño.</p> <p>Es por eso que todo el mundo en mi empresa debe establecerse los lunes objetivos semanales (con una aplicación que hemos construido y pronto liberaremos) y al final de la semana debe reportar los cumplidos y los no cumplidos (y por qué)</p> <p><i>"Si no sabemos a donde queremos llegar, no hay camino bueno"</i></p>
Teoría de la autosuficiencia	<p>Si un trabajador desempeña una función en la que se considera poco productivo, su eficiencia global bajará.</p> <p><i>Esta teoría podría justificar por qué el mismo equipo que desarrolla una solución no debería mantenerla ... pronto llegaremos a la autosuficiencia</i></p>
Teoría de la equidad	<p>A los individuos les interesa no solo la cantidad absoluta de las recompensas percibidas sino también la relación existente entre esta cantidad y la que perciben los demás.</p> <p><i>Por esta razón, el salario no es un factor motivador por si mismo. Si una persona con una buena subida se entera que otro compañero a tenido una superior, automáticamente considerará la suya mala. También si subes a todos los empleados lo mismo el sueldo, ¿cómo valoras a los mejores? ... hasta para esto hay soluciones ...</i></p>
Teoría de la motivación-higiene	<p>Los factores de higiene:</p> <p>Aquellos factores que, cuando son adecuados en el trabajo, apaciguan a los trabajadores pero que no producen satisfacción: política de la compañía, administración, supervisión, salario, etc.</p> <p>Los factores motivadores:</p> <p style="padding-left: 40px;">Logro, reconocimiento, el trabajo en si mismo, responsabilidad, avance, crecimiento, etc.</p> <p>Leyendo entre líneas, esta es una realidad en la mayoría de las empresas</p> <p>Lo contrario de satisfacción es NO satisfacción.</p> <p><i>Esta es la teoría que más me convence</i></p>

Conclusiones

¿Creéis que un un buen gerente no debería tener una formación en estas disciplinas (obviamente práctica)?¿Y un técnico para abrir su mente?

Lo malo de empezar a estudiar es que si tiras del hilo, un conocimiento descubierto te siembra una inquietud nueva.

Podéis seguir investigando en buenos artículos como este: <http://www.iniciativasocial.net/motivacion.htm> (y no estaría mal navegar por el resto de las páginas de ese Web).

Una pregunta que hago a todos mis alumnos en algún momento de los cursos: ¿Cuántas novelas te has leído este año? ¿Y cuantos libros que te mejoren como profesional?. No hay que ser un AdictoAlTrabajo (que ya estamos unos cuantos tratando de moderarnos) pero tampoco hay que ser un ser apático que se cree que su organización tiene la obligación de formarle (y si no bastante formación es la vida). Estos últimos ya se acordarán en la próxima reorganización de su empresa.... ya que los trabajos no son lo que eran.



[Puedes opinar sobre este tutorial aquí](#)

Recuerda

que el personal de [Autentia](#) te regala la mayoría del conocimiento aquí compartido ([Ver todos los tutoriales](#))

¿Nos vas a tener en cuenta cuando necesites consultoría o formación en tu empresa?

¿Vas a ser tan generoso con nosotros como lo tratamos de ser con vosotros?

info@autentia.com

Somos pocos, somos buenos, estamos motivados y nos gusta lo que hacemos

Autentia = Soporte a Desarrollo & Formación



[Autentia S.L.](#) Somos expertos en:

J2EE, Struts, JSF, C++, OOP, UML, UP, Patrones de diseño ..
y muchas otras cosas

Nuevo servicio de notificaciones

Si deseas que te enviemos un correo electrónico cuando introduzcamos nuevos tutoriales, inserta tu dirección de correo en el siguiente formulario.

Subscribirse a Novedades	
e-mail	<input type="text"/>
	<input type="button" value="Enviar"/>

Otros Tutoriales Recomendados ([También ver todos](#))

Nombre Corto

[Bibliografía básica recomendada](#)

[Endogamia y estrategia tecnológica](#)

Descripción

Os comentamos algunos libros que creemos interesantes para aquellos que quieran avanzar (madurar ideas) en el mundo del desarrollo del Software, a todos los niveles.

Este es otro atípico tutorial donde, a través de un cuento, os invitamos a realizar una reflexión sobre las decisiones estratégicas que muchas veces criticamos.

[Todo está en los libros](#)

Este es un atípico tutorial en nuestro Web donde, a través de la interpretación personal de obras de psicología y estrategia actuales, os invitamos a aprender a apreciar este tipo de libros, lo que seguro contribuirá a vuestra evolución profesional.

[Organización de ideas con MindManager](#)

En este tutorial podeis aprender como instalar y dar los primeros pasos con MindManager, un sencillo y potente producto que os permitirá poner en orden las ideas.

[CV en formato europeo](#)

En este pequeño artículo os mostramos como crear un curriculum vitae en formato europeo

[La visión estratégica de la Información de un Web](#)

Os planteamos como aprender a mirar desde otra perspectiva un Web y como, utilizando la información a nuestra disposición y herramientas sencillas con MS Excel, podemos obtener indicadores estratégicos que nos pueden ayudar a abrir la mente.

[La Eficacia Personal](#)

Os invitamos a reflexionar sobre si gestionamos de un modo eficaz el tiempo probablemente el bien más escaso

[¿Es criar cerdos tan distinto a trabajar con nuevas tecnologías?](#)

Os proponemos un cuento sobre la evolución de una empresa de crianza de cerdos y distintos problemas en su crecimiento. Seguro que, leyendo entre lineas, podéis sacar conclusiones (podéis no compartir las nuestras) enriquecedoras para vuestro contexto.

[Problemas al planificar un proyecto](#)

En este tutorial/artículo os presentamos una plantilla modelo (básica) para un proyecto software (orientado a aplicaciones Web/Java OOP) y os comentamos por qué es tan difícil cumplir con un plan de proyecto informático

[Organizador de Ideas Gratuito: FreeMind](#)

En este tutorial os mostramos como utilizar un organizador gratuito de ideas, llamado freemind. Con esta herramienta podemos avanzar rápidamente a la hora de hacer presentaciones, escribir un libro, preparar un CV u otras tareas de nuestra vida cotidiana.

Nota: Los tutoriales mostrados en este Web tienen como objetivo la difusión del conocimiento.

Los contenidos y comentarios de los tutoriales son responsabilidad de sus respectivos autores.

En algún caso se puede hacer referencia a marcas o nombres cuya propiedad y derechos es de sus respectivos dueños. Si algún afectado desea que incorporemos alguna reseña específica, no tiene más que solicitarlo.

Si alguien encuentra algún problema con la información publicada en este Web, rogamos que informe al administrador rcanales@adictosaltrabajo.com para su resolución.

[Patrocinados por enredados.com Hosting en Castellano con soporte Java/J2EE](#)

