

¿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)



[Home](#) | [Quienes Somos](#) | [Empleo](#) | [Foros](#) | [Tutoriales](#) | [Servicios Gratuitos](#) | [Contacte](#)

	<p style="text-align: center;">Tutorial desarrollado por: @ Roberto Canales Mora 2003-2005.</p> <p>Si crees que te he ayudado con este tutorial tambien tu me puedes ayudar a mi..</p> <p>Es muy fácil, mándame un correo con los datos de contacto de tu responsable de Formación y/o Recursos Humanos y es posible que podamos ofrecer un curso interesante a tu organización (y por tanto a tí). Mas detalles...</p> <p style="text-align: center;">Contacta: rcanales@autentia.com.</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

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

[Indemnizaciones](#)

Abogados y médicos especialistas en indemnizaciones. Consulta gratuita

[Abogados accidentes](#)

Despacho de abogados especializado en accidentes. Tel. 93 488 11 25

[Central de Peritaciones](#)

Grupo Privado de Peritos
Valoradores, tasadores, arbitros.

[Valoración de daños](#)

Valoración de daños corporales y reclamaciones económicas.

Anuncios Google

¿Es criar cerdos tan distinto a trabajar con nuevas tecnologías?

Cuando periódicamente visitas medianas y grandes empresas para impartir cursos de formación y/o ayudar en proyectos, poco a poco, vas teniendo la sensación de que todas comparten problemas muy parecidos...

En el mundo de las nuevas tecnologías, mirando desde fuera, hay algunos problemas que se identifican con facilidad:

- Poco trabajo en equipo y escaso aprovechamiento de buenas prácticas
- Incapacidad de delegación de tareas por parte de los responsables
- Seguimiento desigual de la metodología por distintos miembros de un grupo.
- Procesos personales poco disciplinados y efectivos.
- Exceso de dependencia de individuos concretos y voluntad de oscurantismo de los mismos.
- Incapacidad de escalar la organización (asumir nuevos encargos).
- Imposibilidad de obtener indicadores de rendimiento, efectividad, incumplimiento, etc. para optimizar procesos de negocio.

No quiero entrar en las causas formales (para eso hay expertos) de estos problemas (cultura de empresa, comportamiento endogámico, fallo del contrato moral, etc.) sino, a través de un cuento sencillo (de mi invención) ayudar a abrir la mente al personal que se niega la realidad de su valor y posición en las organizaciones... (bajo mi punto de vista que, por lo tanto, puede ser cuestionable).

Vamos con ello.

El cuento

<p>Un joven, cansado de la vida en la gran ciudad decide cambiar de rumbo y marcharse a su pueblo natal para llevar una vida menos acelerada donde recuperar los valores tradicionales: familia, amigos, equilibrio, etc.</p>	<p>La aceleración no depende íntegramente del entorno sino de la propia persona que se deja llevar, aunque el contexto obviamente invita.</p>
<p>Tras mucho pensar y aprovechando la existencia de un terreno familiar, la indiscreción de algunos imprudentes, y la bonanza del precio del ganado porcino, decidió embarcarse en el montaje de una granja de cerdos.</p>	<p>Para saber la posición de una persona en una empresa (más centrada en la ejecución o en la dirección) sólo hay que escuchar un rato: Si te habla de técnica o de dinero y procesos</p>
<p>La venta de sus posesiones en la gran ciudad le aportó un capital inicial y, con la ayuda de un crédito un tanto abusivo, se lanzó.</p>	
<p>Los principios fueron bastante duros, incansables horas de trabajo, inmensos errores, interminables gastos.</p>	

<p>Pero como era perseverante y muy auto-crítico, preguntando, estudiando, probando, etc., fue desarrollando poco a poco la técnica necesaria para poder respirar.</p> <p>El trabajo de una granja parece sencillo pero hay que hacer muchas cosas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seleccionar y comprar la mercancía (las madres). ● Alimentar adecuadamente. ● Inseminar a las madres. ● Destetar a los lechones. ● Vacunar a los ejemplares enfermos. ● Realizar mejoras de electricidad, albañilería, refrigeración, limpieza, etc. (para reducir costes) ● Y multitud de cosas más.. 	<p>Adquirir las técnicas básicas en cualquier trabajo requiere un esfuerzo considerable.</p> <p>El reto de aprender la técnica es mucho más gratificante a corto plazo.</p>
<p>Al principio cometió un error muy común, idealizar el trabajo y enfocarse en las cosas que más le gustaban hacer y no las que debía:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● El perfeccionismo en las chapucillas ● Horas muertas revisando catálogos de automatismos y nuevas tecnologías aplicadas a la granja ● Buscar programas informáticos de gestión integral <p>Estos despistes le provocaron problemas de productividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Muerte prematura de puercos. ● Engorde irregular e incluso problemas formativos (deformaciones) ● Ciclos de fecundidad perdidos. ● Falta de seguimiento de procesos contable (facturación). 	<p>Es fácil confundir lo necesario de lo imprescindible y más fácil dejarse llevar por lo que nos llama la atención o por lo que se nos da mejor.</p> <p>Muchos de los despistes son provocados por los antecedentes laborales.</p>
<p>Al principio le faltaban horas para trabajar y estuvo muchas veces a punto de abandonar.</p> <p>Tras un período de desorientación inicial, decidió implantar una disciplina diaria de trabajo que le ayudó a no descuidar las labores vitales y que le permitía, aprovechando ratos muertos hacer otras cosas menos urgentes.</p>	<p>Es vital aprender a gestionar adecuadamente el tiempo.</p> <p>Sin disciplina personal es complicado que nada funcione.</p>
<p>Asumió que hay ciertas cosas que no se deben jamás descuidar, tanto técnica como organizativamente: "Los mínimos de calidad"</p> <p>Otros emprendedores que no tuvieron el mismo criterio de comportamiento, pronto se desanimaron y abandonaron su empresa, ya que tenían una visión demasiado idealizada y simplista.</p>	<p>Si somos simplistas es probable que cometamos demasiados errores.</p> <p>Crear una empresa no es lo mismo que trabajar para otro, tiene sus ventajas, riesgos e inconvenientes.</p> <p>Hay que analizar los riesgos antes de emprender.</p>
<p>Sin darse cuenta pasaron unos meses y el negocio funcionaba a toda vela, con un crecimiento gradual y sostenido.</p> <p>Las noticias de éxito circulan, aunque sean más lentas que las de fracaso y una mediana empresa local de productos cárnicos se interesó en comprar parte de la producción.</p>	<p>No todo es cuestión de suerte, el trabajo duro se acaba recompensando.</p>
<p>El problema es que con una producción ya comprometida y el nuevo encargo, se hacía necesario un aumento de infraestructuras.</p> <p>Aprovechando el fracaso de otros productores y con el nuevo contrato en la mano, fue fácil conseguir un nuevo crédito y adquirir otra granja a precio razonable.</p>	<p>La oportunidad está ahí para todos, pero no todos la pueden o saben aprovechar.</p>
<p>Pero otra granja, significaba mucho más trabajo, más del doble para arrancarla.</p> <p>Inicialmente, para la puesta en marcha inicial, asumió la nueva carga personalmente pero, más temprano que tarde, se hizo necesario otro empleado. Tuvo que contratar una persona para ayudarlo.</p>	<p>Luego la gente dice "que suerte ha tenido esta persona". Normalmente, excepto en la lotería, la suerte pienso que influye poco.</p> <p>"La suerte favorece a la gente preparada", "La suerte favorece a la gente trabajadora"</p>
<p>Los requisitos eran sencillos: Alguien espabilado, dispuesto a trabajar en una granja de cerdos, preferiblemente con experiencia y por un sueldo reducido (en línea con el mercado).</p> <p>El mercado no acompañaba ya que, en la zona, no había demandas grandes de trabajo.</p>	<p>Sin definir lo que se busca es difícil encontrarlo.</p>

La selección fue rápida ya que la necesidad también lo era. Lo único que pudo conseguir fue un trabajador de edad media (treinta y tantos) que se había quedado un poco descolocado de una fábrica.	Hay que contratar lo que necesitas. No tendría sentido contratar a un veterinario para un puesto de granjero.
No tenía experiencia pero si muchas ganas.	Las ganas suple muchas veces otras deficiencias. Aunque hay que ser cautos, pasado un tiempo, las ganas pueden flojear y aflorar las deficiencias.
El planteamiento inicial, dada la poca experiencia del nuevo trabajador era fácil: Acompañarle de granja en granja para instruirle en el modo concreto de hacer las cosas.	Si el alumno está dispuesto a escuchar y el profesor a enseñar, es fácil moldear a la gente.
La humildad y receptividad del empleado ayudó a que ganase independencia rápidamente.	Hay que ser humilde para aprender.
El empresario y el empleado se acabaron haciendo responsables cada uno de una granja. Aunque no olvidemos una cosa, el empleado percibía el trabajo en la granja como una fuente de ingresos y el empresario como parte de su vida. El empresario esta 100% comprometido y trabajador 100% implicado pero no 100% comprometido.	Debemos entender la diferencia entre implicación y compromiso.
Esta independencia del subordinado y relativo éxito comercial, le invitó a hacerse cargo de dos nuevas explotaciones que habían ido a la ruina. Ahora, nuevas granjas significaba nuevo personal para trabajarlas. Sin darse cuenta, nuestro emprendedor, había cometido un pequeño error de estimación. Al duplicar el personal a formar, ya no se pudo reproducir con la misma efectividad el modelo de formación empleado en el pasado.	A medida que crece una organización se complican las labores organizativas y burocráticas.
Además, a medida que aumenta la producción también aumenta el riesgo por lo que hay que empezar a diversificar. Las acciones comerciales deben aumentar, delegando las responsabilidades más técnicas.	El tiempo es finito y hay que aprender a delegar
Una de las primera ideas, ya que el empresario no podía dedicar el mismo tiempo que en el pasado, fue responsabilizar al subordinado mejor instruido de la correcta formación del nuevo equipo.	Cuando una organización crece, otras habilidades se empiezan a demandar.
Nuestro subordinado cualificado empezó a sentirse un poco agobiado y desorientado. A él, que ya tenía controlado "su" trabajo técnico y que se sentía cómodo con dicho trabajo, le había caído una nueva responsabilidad que ni buscaba ni le apetecía y para lo que tampoco estaba instruido.	Las personas aceptamos mal los cambios.
Ante las insistencias y esfuerzos del responsable no le quedó más remedio, a regañadientes, que asumir la labor encomendada, sobre todo para no poner en riesgo su trabajo y para impedir que otra persona fuera quien lo asumiera.	¿Puede haber aumentado el riesgo de perder al personal cualificado? ¿Todo el mundo puede y quiere cambiar su nivel de responsabilidad?
Aún así como sentía la responsabilidad de no retrasar el trabajo en su granja, seguía preocupándose más de lo que él hacía que de lo que hacía el personal bajo su responsabilidad. En su subconsciente, su percepción de responsabilidad seguía asociada a "su" granja asignada. Empezaba a aparecer el fantasma de la indeterminación de su puesto de trabajo.... La empresa entraba en un período de transición.	Cambiar los hábitos es difícil. Al igual que al atardecer perdemos agudeza visual porque la luz cambia más deprisa de lo que percibimos, en la empresa, podemos perder el foco si no percibimos (o nos negamos) algunos cambios que no son tan evidentes.
Además, debido a la incorrecta atención prestada, cada empleado estaba desarrollando y matizando los procedimientos de trabajo. Cada uno de ellos iba tomando conciencia de que su método era el mejor y sino, el que le hacía el trabajo más cómodo.	La falta de visión y de humildad nos invita a la prepotencia.
Meses más tarde todo funcionaba, más o menos. El trabajo del dueño se había incrementado exponencialmente: Labores administrativas, comerciales, de persecución de impagados, de control aleatorio de las granjas, solucionando ciertos problemas que no tenían capacidad de solucionar los subordinados, ayudando en picos de trabajo,	Una cosa es que las organizaciones funcionen y otras, que funcionen

etc...	correctamente.
Otro problema personal que transcendía es que él mismo cubría los períodos de vacaciones de sus subordinados (los animales no entienden de vacaciones)	
También hay algo que incrementó, la frustración. Antes el dueño tenía el control (o por lo menos la sensación) del estado de cosas vitales: Número de cerdos muertos, ciclos de inseminación, cómo comía cada animal, indicios prematuros de enfermedad.... Ahora, cada vez que solicitaba información, cada empleado daba una información parcial y en una forma y detalle, difícil de unificar.	La información sin una estructura y periodicidad no aporta gran conocimiento.
Cada empleado no se podía decir que hiciera las cosas mal, incluso al contrario, algunos podrían destacar por su capacidad de invención y resolución de problemas. Pero cada uno lo hacía de un modo distinto, poco predecible y poco medible. Además, al no estar los métodos unificados, detectada una mejora en uno de ellos, era difícil extrapolarla a otra granja.	El trabajo sin método no permite realizar optimizaciones masivas.
Para tratar de solventar esa frustración, el propietario realizaba esfuerzos permanentes para explicar la necesidad de esos datos. El problema radicaba en que intentar explicar un concepto a alguien que se niega a escuchar, a percibir la realidad de otro, es un tanto complejo.	Hay que escuchar
El propietario de las granjas empezó a plantearse si sus criterios de selección habían sido los adecuados. Empezaba a cuestionarse el valor de ciertos empleados competentes pero poco colaborativos.	El contexto y la visión cambia con el tiempo.
La situación era más o menos controlable pero, sucedió algo inesperado, una gran empresa de productos cárnicos, le realizó un pedido equivalente a la producción actual. De nuevo había que duplicar la infraestructura si se quería aprovechar la oportunidad.	Para que los negocios crezcan, hay que asumir riesgos.
Consultó a sus empleados para determinar si podía asumir mayor producción. La respuesta fue unánime. "Imposible, estamos ya hasta al cuello".	Si una empresa no puede crecer, vendrá otra y ocupará el hueco. Debemos asegurarnos que nuestro área, departamento y empresa pueden "escalar".
Esto, aún frustró más al empresario porque si él, con su inmenso esfuerzo, había llegado hasta donde estaba ¿cómo no iba a ser posible? Lo que posiblemente no entendía, como en otras ocasiones, es que la percepción del negocio no era la misma para él que para sus empleados. Para él era una oportunidad y un posible crecimiento. Para ellos, más trabajo y posible beneficio para otro.	En esta vida, casi todo es cuestión de percepciones.
En un alarde de iniciativa decidió, tras conseguir financiación, abordar el desafío y demostrarse a sí mismo hasta donde podría llegar.	Muchas veces nos complicamos la vida más por el reto que por el posible beneficio económico.
Volvió a duplicar el número de granjas y por lo tanto, la plantilla. Este proceso fue bastante traumático: Necesidad, urgencia, poco personal dispuesto a trabajar en una granja y disponible, etc.. Pero una vez superado, el problema era otro, tenía que poner los medios para que el personal trabajase como a él le interesaba.	El valor de una organización es el valor de las personas que la forman.
Se le ocurrió intentar documentar la metodología de trabajo pero no tenía ni tiempo, ni medios, ni capacidad para poder realizar ese trabajo. Se le ocurrió pagar a una persona para que, bajo sus indicaciones, definiese esa metodología.	El arte de delegar es el vital..
La cualificación de la plantilla era acorde a la labor que tenían que desarrollar (obviamente no expertos en metodología y organización de empresa, que entre otras cosas, aparte de absurdo, hubiera sido	

<p>contraproducente).</p> <p>¿Cómo creéis que percibía el equipo actual una metodología (cuando cada uno de ellos tiene su método de trabajo que ya les parece bueno) redactada por un tercero bajo las instrucciones de un jefe que se ha ido despegando del día a día? ¿y el nuevo equipo que se incorpore?</p> <p>¿Creéis que el nivel de compromiso es el mismo en todos los miembros?</p> <p>¿Qué características debe tener el personal a partir de ahora para considerarlo especialmente valiosos?</p> <p>¿Qué es más valioso para la organización?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que una granja funcione bien por las técnicas particulares de un individuo. 2. Que una persona con voluntad y capacidad de enseñar transmita las buenas técnicas de trabajo y muchas funcionen bien. 	<p>La mayoría de las veces es más importante ser capaz de transmitir la necesidad de la metodología que definir una impresionante primera metodología que nadie utilice formalmente.</p>
<p>¿Cómo hubierais actuado vosotros a partir de este momento? ¿Cómo continua el cuento?</p>	<p>Dejemos algo para los cursos</p>
<p>¿Qué sucedería si una empresa de servicios ofreciera a nuestro empresario proporcionarle subcontratados a unos trabajadores formados en una granja escuela con procedimiento más modernos y con las ventajas fiscales de la subcontratación de servicios? ¿Se lo plantearía? ¿Se le podría achacar al personal actual algo de culpa de su mala situación en caso de que el empresario optase por este modelo (no digo ni que sí ni que no)?</p> <p>Realmente, como podéis observar y aunque hasta moleste, es posible que aun siendo un técnico cualificado, con el paso del tiempo, nuestra realidad cambie de un modo ajeno a nosotros y perdamos valor en las organizaciones.</p> <p>Posiblemente seamos mucho más importantes para nuestra organización (si se tiene un espíritu de crecimiento) si poseemos capacidades como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transmitir conocimiento • Formar a nuevos miembros • Ayudar a otros miembros que van más lentos que nosotros • Innovar y auto-formarse <p>... que realizar un buen trabajo parcial, sin seguir una metodología establecida y poco replicable.</p> <p>No hay que dormirse (aunque siempre puedo estar equivocado)</p>	<p>Esto se pone caliente rcanales@autentia.com</p>

Conclusiones

Si cambiáis el contexto del ejemplo a vuestra empresa ¿creéis que hay tantas diferencias?

¿Estas seguro del valor que aportas a tu organización? ¿Estas seguro que la percepción del valor que aportas es la misma que la que tiene quien tiene en su mano tu puesto?

Lo repito: Hay que coger visión y convertirse en el estratega de tu vida.

Os invito a que continuéis con vuestra formación (siempre nos queda mucho por aprender a todos), que es una de las pocas garantías de seguir ganando visión y aportando valor.

Aquel que en los últimos meses no se haya leído un libro de su disciplina, realizado algún curso, investigado sobre nuevas técnicas o herramientas usadas por algún compañero, intentado pensar como mejorar los procesos diarios o incluso la futura posibilidad de emprender un negocio debería reflexionar un poquito si no se puede estar quedando fuera de juego....

Si desea contratar formación, consultoría o desarrollo de piezas a medida puede contactar con



Somos expertos en:
J2EE, C++, OOP, UML, Vignette, Creatividad ..
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

[MS Access y la de gestión de Proyectos](#)

[Organizador de Ideas Gratuito: FreeMind](#)

[Gestor de Contenidos Gratuito con Typo3](#)

[Endogamia y estrategia tecnológica](#)

[Todo está en los libros](#)

[Herramientas gratuitas de gestión de proyectos](#)

[UML 2.0 con Borland Together CE](#)

[Bibliografía básica recomendada](#)

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

[Integración de Access y Word](#)

Descripción

Os mostramos como herramientas sencillas y potentes, como Microsoft Access, pueden ayudarnos a capturar y organizar información vital para los responsables de proyectos.

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.

César Crespo nos enseña como instalar y utilizar uno de los mejores gestores de contenidos gratuitos del mercado

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.

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.

Os mostramos dos opciones de código abierto, construidas en Java, para ayudaros en la organización de vuestro trabajo diario (Memoranda) y proyectos (GanttProject).

Os mostramos como instalar la versión CE de Borland Together que ya introduce novedades de la especificación UML 2.0. También compartimos pensamientos sobre como afrontar correctamente un análisis de un sistema o una reingeniería de su documentación.

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.

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.

Os mostramos lo útiles que pueden ser algunas de las herramientas ofimáticas de Microsoft: Word y Access (y más aún integradas) a la hora de generar la documentación necesaria en un proyecto.

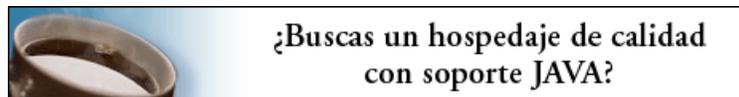
Nota: Los tutoriales mostrados en este Web tienen como objetivo la difusión del conocimiento.

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](#)



www.AdictosAlTrabajo.com Optimizado 800X600