

# ¿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)



Hosting Patrocinado por  
**enREDados.com**



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

	<p style="text-align: center;"><b>Tutorial desarrollado por:</b> <b><a href="#">Roberto Canales Mora 2003-2004.</a></b></p> <p>Si te gusta lo que ves, <b>puedes contratarme</b> para impartir <b>cursos presenciales</b> en tu empresa o para ayudarte en proyectos (Madrid).</p> <p>Estamos creando las bases de la empresa en la que seguro te gustaría trabajar ... ayudanos a hacerla crecer ... <a href="#">presentándonos a tus jefes</a></p> <p style="text-align: center;">Contacta: <a href="mailto:rcañales@autentia.com">rcañales@autentia.com</a>.</p>	
---	---	--

Una vez escuche esta frase:

***Cuando todo esta bajo control, es que no vamos suficientemente deprisa***

La mayoría de las veces construimos estos tutoriales al mismo tiempo que recordamos como hacer cosas o probamos nuevas tecnologías, poniendo más celo en el contenido que en la forma (cosa que veo que perturba a muchos de los lectores por lo que os pido disculpas ). Es cuestión de criterios .... aunque trataremos de mejorar.

Espero que seáis comprensivos y generosos ayudando a encontrar las erratas, faltas de ortografía, enlaces rotos u otros posibles errores en estas páginas. Escribidme siempre que encontréis algun error y pronto ya no habrá .... y os estaremos francamente agradecidos. Este es tu Web .... colabora libremente ...

[Roberto Canales](#)

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

#### **Onatec Consulting**

Consultoría en estrategia, nuevas tecnologías y marketing

#### **Sgaim**

Information and Enterprise Content management.

#### **Master Business Admin.**

MBA en Barcelona Solicita más información

#### **Gestión del Conocimiento**

Técnicas y metodos de gestión Curso dirigido a empresas

Anuncios Google

## Todo está en los libros

Me han escrito algunas personas comentándome que últimamente no he publicado ningún tutorial y es grato comprobar como la gente valora el conocimiento compartido en [www.adictosaltrabajo.com](http://www.adictosaltrabajo.com) .....

No es que haya bajado la actividad o el interés, lo único que sucede es que estas últimas semanas me han llevado a otros derroteros un poco distintos, que no favorece la construcción de tutoriales: "consultaría estratégica y dirección de proyectos". Esto que me ha invitado a leer mucho y variado (para tratar de dar una estructura más formal a los conocimientos) .... y voy a aprovechar para compartir con vosotros algunas cosas que he encontrado interesantes .... dándoles una interpretación personal (y por ello sujeto a ser cuestionado)

Hay un dicho (que coincide con un antiguo programa de televisión) que dice: "todo está en los libros". Estoy completamente de acuerdo (añadiendo el matiz de que todo está en las publicaciones, incluyendo las electrónicas). El único problema es encontrar buenas obras.... Hay que leerse muchas y ser organizados para apuntar y extraer el conocimiento que vamos adquiriendo (que no es ni más ni menos que lo que estoy haciendo ahora). Una buena idea puede ser crear un árbol de ideas (ver un [tutorial](#) para recordar este concepto) .

A través de ideas proporcionadas por libros de estrategia y psicología podemos encadenar pensamientos que nos ayuden a entender porque les va bien a las persona que les va bien .... y normalmente no es tanto por la capacidad de trabajo individual sino por la de movilizar a grupos.

Vamos paso a paso ....

### La heurística

En el libro "El arte de la Guerra para Directivos, Directores y Dirigentes de la editorial Pirámide" hace referencia a la [heurística](#), algo que todos utilizamos aunque no seamos muy conscientes de ello. Partimos de unas bases que damos por ciertas y establecemos unos

procedimientos prácticos, y muchas veces poco formales, para tratar de encontrar las soluciones a los problemas. También nos habla del "[principio de parsimonia](#)" donde podemos interpretar que aunque en una situación es posible que intervengan muchas variables, probablemente, con sola unas pocas seamos capaces de explicar satisfactoriamente el fenómeno.

Otro libro, "Introducción a la psicología del trabajo de Mc Graw Hill" referencia una frase del [Talmud](#) que nos puede hacer reflexionar: "No vemos las cosas como son. Vemos las cosas como somos". Este libro también nos cuenta, de un modo creo que acertado, que su obra "*refleja las inevitables influencias que ejerce el contexto en la adquisición y transmisión del conocimiento*"

Si mezclamos un poco ideas: El contexto social (ligado a la educación recibida), la experiencia personal (con las equivocaciones asociadas), la formación y nuestra actitud ante la vida (entre otros factores) nos permitirá encontrar unos procedimientos heurísticos más o menos eficaces, lo que nos dará verdadero valor como profesionales.

## La prepotencia

Las personas que nos consideramos *adictos al trabajo* (que no es malo reconocerlo porque es el primer paso para una buena canalización de la energía) podemos decidir ser humildes o creernos que lo sabemos todo (porque habitualmente trabajamos con gente para la que el trabajo tiene menos peso en su vida (cosa no criticable) y la autoformación es más reducida y/o lenta).....

Las actitudes prepotentes debemos tratar de dejarlas a un lado (yo esto en proceso de auto-educación) porque hay que darse cuenta que habitualmente, sin ir muy lejos, entre tres personas de nuestros entornos cercanos son capaces de resolver más que nosotros en cualquier disciplina:

- Un director: Entre el subdirector, la secretaria y un consultor experto pueden resolver cualquier situación
- Un jefe de proyecto: Entre el gerente, un arquitecto y otro jefe de proyecto de experiencia similar se hacen con el problema
- Un mega-experto del java: Con una llamada telefónica aparecen tres expertos y ni se nota (siempre que sepas a quien llamar)

Por la falta de nadie se para el mundo... el mundo sigue (aunque exista un periodo corto de crisis o desorientación)....

Siendo humildes es más fácil escuchar para aprender de problemas en cabeza ajena y de asimilar procesos heurísticos desarrollados con éxito en otros contextos (que nos pueden dar ideas en el nuestro)

## Hay que escuchar

Hay que escuchar con orejas de oír .... no escuchar con orejas de criticar...

Imparto multitud de cursos de formación a lo largo del año y en cada uno de ellos considero que aprendo tanto o más que enseño ....

Cuando empiezo un curso, enseguida se percibe la actitud de distintas personas y, entre otras, caben destacar:

- Actitud receptiva y crítica positiva: Interés en absorber conocimientos y entender los argumentos (menos mal que es el 95% de las veces).
- Actitud prepotente: Interés por buscar puntos de conflicto y de rebatir argumentos, acaparando la atención.
- Actitud Apática: Vengo a este curso porque me han mandado..... (y muchas veces mezclado con la actitud anterior)

Volviendo a referenciar la ""Introducción a la psicología del trabajo" podemos leer "*es fundamental aprender a pensar de manera crítica, un hábito que constituye uno de los beneficios duraderos de tener una educación superior. Los hechos y las teorías cambian, pero las habilidades para argumentar, reflexionar, razonar y cuestionar duran toda la vida*" .

Hay que tener una aptitud receptiva y crítica (de un modo constructivo) para poder aprender ..... y hay que escuchar y leer entre líneas para tratar de extrapolar conocimientos a nuestra realidad (contexto).

## Observar al "*sabio*"

Una de las series de TV de las que tengo un mejor recuerdo es "Erase una vez el Hombre". Leyendo entre líneas podemos ver una cosa interesante:

*En todas las épocas y grupos sociales, siempre está: el bueno, el malo, los seguidores ..... y el sabio.*

*En tu vida cotidiana hay siempre gente que te ayuda, te perjudica (no olvides tampoco que a veces eres tu el que perjudica) ..... y sabe más que tu de cualquier cosa.*

En cualquier sitio donde estés (trabajo, aficiones, etc.) siempre suele haber alguien que destaca entre los demás por sus conocimientos, capacidades o talante (aunque hay que empezar a usar esta palabra con cautela ;-)).... es nuestro *SABIO* y *podemos tomarlo como modelo cercano de referencia* (únicamente de aquellas cosas de las que sea digno de ello ya que no será modelo a seguir en todo). Si observamos como estas persona hacen las cosas y tratamos de seguir sus comportamiento, a lo mejor algún día no muy lejano somos nosotros las personas de referencia para otra gente. Desde hace mucho tiempo, cuando me acerco a un nuevo grupo me pregunto ¿como quién me gustaría ser?. A partir de ese momento presto una especial atención a pequeños detalles de su comportamiento .....

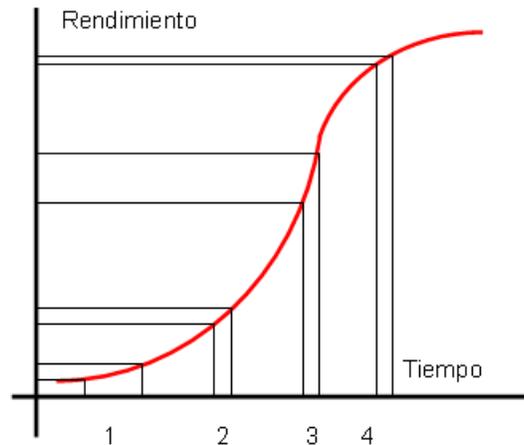
## Las curvas de aprendizaje

Cuando empezamos una nueva actividad, ¿no pensáis que ocurre esto?:

1. Que los primeros días vamos a ciegas invirtiendo mucho tiempo y obteniendo poco rendimiento
2. Más adelante, vamos asimilando los conocimiento más proporcionalmente a los esfuerzos invertidos
3. Cuando nos vamos convirtiendo en unos expertos, con cuatro ideas somos capaces de desarrollar mucho trabajo
4. Llega un punto en el que, alcanzado un nivel de conocimiento, necesitamos de nuevo invertir muchos esfuerzo en mejorar un

poquito (más aún cuanto más aislados trabajemos).

Podemos ver en esta gráfica (de elaboración propia e intuitiva por lo tanto cuestionable) la representación de este comportamiento enunciado:



Autor: Roberto Canales Mora

[www.adictosaltrabajo.com](http://www.adictosaltrabajo.com)

(incrementos de tiempo en distintas fases de nuestro aprendizaje provocan distintos incrementos de conocimiento)

Dependiendo de las capacidades de una persona, formación, motivación, etc. esta curva será distinta (se alargará y comprimirá tanto en tiempo como en rendimiento).

Estaremos en un punto de la curva de aprendizaje distinto en cada faceta de nuestra vida .... (podéis leer más sobre curvas de aprendizaje [en este enlace](#)) Las actitudes de prepotencia no hacen más que demostrar la falta de conocimiento de los individuos porque seguro que cualquier persona de nuestro entorno cercano está por debajo de nosotros en algunas cosas y por encima en muchas más de las que nos podamos imaginar ....

## La delegación de tareas

Una frase clásica (error clásico) en las organizaciones, sobre todo en responsables técnicos que empiezan a asumir funciones de organización, es: "*me cuesta menos hacer una tarea que contársela a un subordinado*".

Siguiendo el principio de parsimonia y buscando una explicación sencilla a este comportamiento, podemos justificarlo porque el responsable puede estar en el punto 3 o 4 de la curva anterior y el subordinado en el punto 1 o 2.

El responsable debe ayudar a que su grupo crezca en esta curva lo antes posible. Si hacéis cuentas, que es más interesante para un grupo de trabajo:

1. Que en una hora el responsable de un área, por su conocimiento, sea capaz de desarrollar el trabajo técnico X
2. Que en esa misma hora pudiera movilizar a 3 personas aunque tengan un rendimiento X/2

Obviamente la opción 2, además de ser la más adecuada, proporciona una ventajas adicionales:

- El responsable no descuida labores de gestión del grupo (que es por lo que le van a valorar los superiores)
- El conocimiento se distribuye por lo que se reducen riesgos y aumentan las fuentes de aprovisionamiento del mismo (se reduce la endogamia intelectual)
- Los subordinados crecen en la curva y son más valiosos para el equipo (el responsable confía más en delegar tareas)

## La fuerza del Grupo

Por muy listo que sea una persona, la capacidad es muy limitada. Para conseguir grandes objetivos es necesaria la fuerza del grupo.

El esfuerzo de un grupo bien dirigido puede conseguir grandes cosas. Para que un grupo sea eficaz debe (adaptado de ""Introducción a la psicología del trabajo""):

- Proporcionar más valor que cada uno de sus miembros por separado.
- Disponer de un líder (que es distinto que tener un jefe) que tenga autoconciencia de ello.
- Contar con seguidores activos (donde no se limiten a seguir al jefe y aporten valor)
- Perseguir objetivos reales, claros y definidos

Crear un grupo cohesionado es difícil, fundamentalmente porque hace falta generosidad ... cosa poco habitual en el mundo actual. Para crear un grupo hay que compartir: Ilusión, conocimiento, compromiso, etc....

Fijaos una cosa..... yo he creado un Web que tiene [más de 150 tutoriales de distintas](#) cosas. Entre visualizaciones y descargas de PDF´s hay ya más de un MILLÓN (se dice pronto). En un periodo de tiempo, os sugerimos que enviaseis una postal si os habíamos ayudado en algo y ¿sabéis cuantas tenemos? [solo una](#) . A las personas nos gusta más recibir que compartir .... (esta es una conclusión a través del uso de heurística).

## Conclusiones

Cuando leemos un libro (y más aún si es una referencia obligada) y decimos "vaya un rollo" muchas veces tenemos que plantearnos: ¿La obra es mala o seá que yo no tengo la sensibilidad adecuada para captar su valor?. Al releer un libro al cabo de los años nos podemos dar cuenta que nuestra actitud respecto al mismo ha cambiado.

Los conocimientos sobre nuevas tecnologías tiene una vigencia limitada (solo tenéis que ver a que velocidad se quedan obsoletas estas tecnologías) a meses o pocos años. Los conocimientos relativos a modelos organizativos tiene una vigencia mucho más larga aunque son más difíciles de adquirir porque entre otras cosas, hay poca gente que pueda y quiera instruirte ..... además, tienes que tener un contexto en el que poder aplicar y refinar los conocimientos.

El aprendizaje es un camino sin final..... pero no vamos a intentar no parar de recorrerlo ...

Si desea contratar formación, consultoria 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	Descripción
<a href="#">Protege tu PC</a>	Os mostramos como proteger tu máquina de ataques mientras estés conectado a una red o Internet
<a href="#">Storyboard de un Web con Denim</a>	Os mostramos como tomar requisitos, sobre la estructura preliminar de un Web, a través del uso de una herramienta visual llamada Denim.
<a href="#">Integración de Access y Word</a>	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.
<a href="#">Organizador de Ideas Gratuito: FreeMind</a>	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.
<a href="#">Problemas al planificar un proyecto</a>	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
<a href="#">Aplicación de Patrones de Diseño en Java</a>	En este tutorial os mostramos como las técnicas avanzadas de diseño ( como patrones de diseño ) contribuyen a la construcción de aplicaciones profesionales en Java.
<a href="#">Planificación de proyectos XP</a>	En este tutorial veremos Xplanner, una herramienta de planificación y seguimiento de proyectos especialmente indicada para la metodología XP (eXtreme Programming).
<a href="#">Crear pdfs a partir de páginas HTML</a>	Os mostramos como agrupar y convertir páginas HTML que os interesen en documentos PDF a través de herramientas gratuitas
<a href="#">CMMI. Modelo de Madurez Software</a>	Os introducimos a CMMI o Capability Maturity Model Integration. CMMI es un modelo de calidad exigido por el gobierno americano a sus proveedores para el desarrollo de Software. Su conocimiento es esencial para reducir costes de desarrollo.
<a href="#">La visión estratégica de la Información de un Web</a>	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.

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



www.AdictosAlTrabajo.com Optimizado 800X600