

El Ingeniero en computaci3n y las empresas

Este trabajo intenta abrirle los ojos a los Ingenieros en sistemas computacionales y afines que antes de que comiencen a laborar se den una idea de lo que son las empresas a grandes rasgos. Todo el trabajo es una recopilaci3n de investigaciones que se han realizado con anterioridad. Toda la bibliograf3a consultada viene al final del trabajo.

Contenido:

Cap3tulo 1. Funcionamiento de la empresa

Estructura interna

Recursos de las empresas

Puestos en las empresas

Cap3tulo 2. Caracter3sticas de las diferentes las empresas

Empresa industrial

Empresa comercial

Empresa de servicios

Cap3tulo 3. El trabajo del Ingeniero en Computaci3n

Trabajo que se desempe1a como programador

Trabajo que se desempe1a como analista de redes

Trabajo que se desempe1a en soporte

Cap3tulo 4. Empresas que tienen que ver con la computaci3n

Caracter3sticas de estas empresas

Empresas dedicadas a creaci3n de Software

Empresas dedicadas al Hardware

Cap3tulo 1. Funcionamiento de la empresa

Estructura interna

Alta Direcci3n: formada por personas que realizan funciones de direcci3n general de la empresa y la fijaci3n de los objetivos generales.

Direcci3n Intermedia: formada por mandos intermedios, relaciona los objetivos generales con los objetivos operativos de los distintos departamentos de la empresa.

Base Operativa: conjunto de personas directamente relacionadas con la producción y prestación de servicios.

Estructura de Apoyo: formada por el personal de asesoramiento cuya función consiste en asesorar a los directivos sobre diferentes materias: fiscal, laboral, mercantil.

Criterios de Departamentalización: Según los procesos productivos: asignando un departamento por cada proceso productivo.

Según las funciones: cada departamento se especializa en alguna de estas funciones.

Según zonas geográficas: Zona Norte, Sur, Levante y Centro.

Según los productos o servicios: Textil calzado, lencería...etc.,

Las empresas suelen combinar diferentes criterios de departamentalización

Los recursos son los bienes que tiene una empresa, aquí también pueden ser incluidos los recursos humanos. Existen tres tipos de recursos:

1. Tangibles: Financieros y físicos.

- Activos fijos, como el edificio, la maquinaria, equipos, etc.

- Activos circulantes, como el efectivo y los inventarios.

2. Intangibles: Tecnológicos

Un recurso tecnológico es un medio que se vale de la tecnología para cumplir con su propósito. Los recursos tecnológicos pueden ser tangibles (como una computadora, una impresora u otra máquina) o intangibles (un sistema, una aplicación virtual).

Los recursos tecnológicos ayudan a desarrollar las operaciones cotidianas de la empresa, desde la producción hasta la comercialización, pasando por las comunicaciones internas y externas y cualquier otra faceta.

3. Recursos humanos.

Los recursos humanos podrán ser los más necesarios en las empresas. Los Recursos Humanos son claramente uno de los departamentos más importantes en cualquier empresa. Las personas que trabajan en el departamento de recursos Humanos no sólo son responsables de la contratación y el despido de personal, sino que también son los encargados de ponerse en contacto con las referencias personales y de administrar los beneficios de los empleados.

Puestos en las empresas

-Nombre del puesto: Director general

Descripción genérica: Se encarga de supervisar a todos los puestos de los gerentes

Responsabilidades: Que todos los departamentos realicen sus funciones correctamente

Escolaridad: Lic. En comercio internacional, maestría en administración y contabilidad.

Descripción específica: Dirigir, controlar y coordinar las acciones del personal, vigilando que todo se realice correctamente para que la empresa pueda crecer.

-Nombre del puesto: Gerente de recursos humanos

Descripción genérica: Encargando del personal de la empresa, ver sus necesidades y atender a cada uno de ellos

Responsabilidades: Mantener los puestos cubiertos y dar apoyo a los otros departamentos

Escolaridad: Maestría en recursos humanos, lic. En administración y curso en psicología.

Descripción específica: Reclutar y despedir. Realizar entrevistas y coordinar a su personal del departamento de selección

-Nombre del puesto: Gerente de ventas

Descripción genérica: Verificar estudios de mercado en la compra y venta de los productos y coordinación de la publicidad

Responsabilidades: Revisar la calidad de los productos para su comercialización en el mercado

Escolaridad: Maestría en comercio

Descripción específica: Verificar los nuevos productos en el mercado para poderlos comercializar y darles al público un beneficio

-Nombre del puesto: Gerente de personal

Descripción genérica: Coordinar y vigilar al personal en sus funciones

Responsabilidades: Motivar a los trabajadores para realizar un buen trabajo en equipo.

Escolaridad: Maestría en administración

Descripción específica: Estar cerca de los empleados para ver sus necesidades y poder darles su apoyo, motivarlos y vigilarlos para que realicen adecuadamente todas sus funciones.

-Nombre del puesto: Contador

Descripción genérica: Llevar el control de las finanzas de la empresa

Responsabilidades: Tener todo los papeles en regla de la empresa

Descripción específica: Se encarga de llevar un control de las nóminas y liquidaciones de los subordinados.

-Nombre del puesto: Psicólogo(a)

Descripción genérica: Orientar a los empleados de la empresa

Responsabilidades: Ayudar al departamento de R. H.

Escolaridad: Maestría en psicología

Descripción específica: Ayuda a los subordinados a tener un mejor rendimiento dentro y fuera de la empresa

-Nombre del puesto: Relaciones laborales

Descripción genérica: es el que se encarga del ambiente entre los subordinados

Responsabilidades: Llevar un orden responsable entre los trabajadores

Escolaridad: Lic. En recursos humanos y/o derechos humanos

Descripción específica: Tener un control sobre los trabajadores para su mejor eficiencia laboral.

-Nombre del puesto: Trabajadores varios

Descripción genérica: Lograr las metas de la empresa

Responsabilidades: Dar un buen trato dentro de la empresa

Escolaridad: Preparatoria

Descripción específica: Mantener a la empresa en buen funcionamiento laboral

-Nombre del puesto:

Ing. En computación

Descripción genérica:

Cumplir con el perfil que necesite la empresa en el momento que se contrate

Responsabilidades:

Programar, diseñar, corregir, crear: programas, redes y hardware

Escolaridad: Licenciatura y/o maestría

Descripción específica: Realizar el trabajo que se le encargue en dependiendo de las necesidades actuales y presentes de la empresa

Capítulo 2. Características de las diferentes las empresas

Empresa industrial

Son las que realizan actividades de transformación reciben insumos o materias primas y les agregan valor, al incorporarles procesos.

La industria tiene numerosas actividades de acuerdo con sus procesos de transformación. Las empresas

industriales se subdividen en dos categorías:

Las extractivas se dedican exclusivamente a la explotación de recursos naturales.

Las manufactureras transforman esa materia prima en productos terminados, los cuales pueden ser bienes de consumo final, o bienes de producción.

Algunos ejemplos de empresas industriales son: textil, eléctrica, cinematográfica, huletera, azucarera, minera, metalúrgica, siderúrgica, hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, química, de celulosa y papel, aceites vegetales, productora de alimentos, producción de bebidas, ferrocarrilera, maderera básica, vidriera, tabacalera, etc.

Empresa comercial

Sólo realizan procesos de intercambio, son establecimientos que se dedican a comprar y vender satisfactores. Agregan el valor de distribución o la disponibilidad.

Las empresas comerciales pueden ser mayoristas, minoristas o comisionistas:

Las mayoristas se dedican a la compra o venta de productos a gran escala, comúnmente a distribuidores minoristas.

Las minoristas venden productos en una escala mucho menor, ya sea directamente a consumidores, o a otras empresas minoristas o comisionistas.

Las comisionistas, como su nombre lo dice, se encargan de vender productos, recibiendo una comisión, la cual puede depender del precio previamente fijado por el proveedor, o por el precio final dado por el comisionista.

Las empresas de tipo comercial tienen como principal objetivo obtener ganancias. Si suponemos un volumen constante en las ventas, una empresa de este tipo solo cuenta con tres opciones si desea incrementar estas ganancias: aumentar los precios de sus productos, disminuir los costos, o bien una combinación de ambas.

Debido a que el aumento de los precios de sus productos no resulta una opción práctica ya que desembocaría en una pérdida de clientes debido a la amplia competitividad que existe hoy en día.

Para este tipo de empresas se toma un almacén departamental, la función de la mercadotecnia se adecua a la comercialización de los artículos que se refiere:

Compra

Fijación de precios

Exposición del almacén

Publicidad y promoción

Venta

Estas empresas comerciales siguen el principio de especialización en la organización en base de gerentes de marca llamados en este caso gerentes comerciales los cuales agrupan departamentos homogéneos y coordinan las funciones de comercialización contando con un jefe en cada departamento.

Estas empresas comerciales manejan cadenas de tiendas, cada tienda cuenta con un subgerente comercial que tiene la función de llevar a cabo la publicidad y promoción del almacén y es el contacto de los gerentes comerciales.

Empresa de servicios

Comercializan servicios profesionales o de cualquier tipo. Se caracterizan por llevar a cabo relaciones e interacciones sin importar los atributos físicos. Los servicios son relación, negociación, comunicación. Un servicio es una idea, es una información o una asesoría. Estos a su vez se pueden subdividir en sectores, como el Sector Educación, Sector Turismo, Sector Bancario, etc.

Los servicios tienen tres características:

Intangibles: No se pueden tocar.

Heterogeneos: Varían porque se llevan a cabo por persona.

Caducan: Se tienen que usar cuando están disponibles.

Un servicio es cualquier actividad o beneficio que una parte puede ofrecer a otra, que es esencialmente intangible y que no da como resultado la propiedad de nada. Su producción puede o no estar vinculada a un producto físico. Las actividades como rentar una habitación de hotel, depositar dinero en un banco, viajar en avión, ver una película y obtener consejo de un ingeniero implican todas las compras de un servicio.

-La intangibilidad del servicio: Significa que los servicios no se pueden ver, saborear, sentir, oír ni oler antes de comprarlos.

Para reducir la incertidumbre, los compradores buscan señales de la calidad del servicio. Llegan a conclusiones acerca de la calidad basándose en el lugar, las personas, el precio, el equipo y las comunicaciones que ven. Por consiguiente, la tarea del proveedor de servicios es hacer que el servicio sea tangible en una o más formas.

Los bienes físicos se producen, luego se almacenan, después se venden y todavía más adelante se consumen. En contraste, los servicios primero se venden y después se producen y consumen al mismo tiempo.

La variabilidad del servicio, significa que la calidad de los servicios depende de quienes los proporcionan, así como de cuándo, en dónde y cómo se proporcionan.

La naturaleza perecedera del servicio, significa que los servicios no se pueden almacenar para su venta o su utilización posteriores. La naturaleza perecedera de los servicios no es un problema cuando la demanda es constante. Sin embargo, cuando la demanda fluctúa, las empresas de servicio a menudo experimentan problemas difíciles.

En principio, lo que diferencia a una empresa industrial de una de servicios o de una comercial es la actividad que realizan.

Un ejemplo claro lo constituyen los organismos bancarios, que presentan servicios de naturaleza financiera como:

Crédito

Deposito

Ahorro

Fideicomiso

En este tipo de empresas la mercadotecnia se dedica a la comercialización de los servicios que se prestan a través de oficinas al público.

Capítulo 3. El trabajo del Ingeniero en Computación

Trabajo que se desempeña como programador

Un programador se encarga de implementar algoritmos mediante un lenguaje de programación. Específicamente, un programador de computadoras lo que hace es escribir, testear, depurar y mantener el código de programación de los programas. También conciben, diseñan y testean las estructuras lógicas para resolver problemas por computadora. En general, los programadores escriben los programas de acuerdo a las especificaciones formales dadas por analistas de sistemas.

Las tareas básicas de un programador dentro de las empresas son:

Llevar a cabo la metodología de trabajo propuesta por el cliente y/o gerente.

Comunicación con los compañeros profesionales para la búsqueda de trabajo en equipo, solicitud de soporte técnico o de negocio cuando así lo requiera para la solución de requerimientos.

Participar en el desarrollo de mantenimientos y proyectos, así como las pruebas unitarias que aseguren el correcto funcionamiento del requerimiento, siguiendo las indicaciones del requerimiento y del líder o Ingeniero de Sistemas.

Habilidad aceptable del manejo de herramientas técnicas utilizadas para el desarrollo, mantenimiento y pruebas de los requerimientos atendidos.

Cumplir con los estándares ya establecidos por el cliente para las actividades de programación y documentación.

Adquirir nuevas habilidades técnicas (manuales o coaching directo) y de negocio en periodos de tiempo adecuados (definidos por el líder).

Dar soporte a los compañeros profesionales y Becarios (problemas básicos).

Generación de reportes de actividades en forma mensual o quincenal según lo requiera el cliente en donde se encuentre asignado el profesional.

Trabajo que se desempeña como analista de redes

Los analistas y especialistas en redes se concentran en el diseño y seguridad de la misma. Deben tener conocimientos como:

Conocimientos en sistemas operativos. Saber cómo están compuestos sus bloques y cómo interactúan posibilita detectar potenciales problemas y en el caso de desarrollos hacer que éstos sean más performantes.

Tener conocimientos de comunicaciones. Es recomendable no solo saber TCP/IP, el conocimiento otros protocolos y arquitecturas brindan conceptos muy importantes sobre el porque de las tecnologías actuales y las venideras.

Inglés Técnico. La documentación en su mayoría esta escrita en ingles. Los foros se manejan en ese idioma como universal.

Avidez por aprender, motivación por la superación, humildad en los conocimientos y saber trabajar en equipo.

Deben de tener las siguientes cualidades:

Motivación por la Tecnología

Iniciativa

Constancia

Orientación a la resolución de problemas

Capacidad de trabajo bajo presión

Trabajo que se desempeña en soporte

Alguien que de soporte técnico debe ser un profesional formado en disciplinas técnicas para las áreas que se sealan mas adelante y que cumple funciones operacionales; es ejecutor de trabajo práctico con dominio del saber ser y saber hacer. Está preparado para asumir con responsabilidad personal la aplicación de métodos y conocimientos tecnológicos preestablecidos en las tareas que son propias en el trabajo de la especialidad, con destreza y habilidades sicomotoras e interactivas. Junto a ello, con capacidades de investigación y búsqueda de información, que en forma reflexiva y crítica, le permitan mediante el hábito del autoestudio, mantener su vigencia profesional.

Se debe ser un profesional destinado a satisfacer las necesidades de mantención, actualización y optimización de todo el sistema informático sobre el que se sustenta una organización, con una preocupación constante por los avances tecnológicos en el área de la informática, en empresas o instituciones; públicas, privadas o mixtas.

El Técnico en Soporte Informático está preparado para realizar actividades de instalación, administración y soporte técnico de redes computacionales empresariales, incluyendo tanto los equipos como los software básicos que sirven de sustento a las aplicaciones informáticas y sistemas de una institución.

Capítulo 4. Empresas que tienen que ver con la computación

Características de estas empresas

En ocasiones estas empresas son las que un Ingeniero en Computación aspira a entrar, esto está bien, es el ambiente de una persona que estudió esto. A continuación se mencionan las características de este tipo de empresas:

Únicamente un reducido número de empresas se dedica de forma intensiva y central a lograr avances en el mundo de la tecnología, la mayoría de compañías consideradas como tecnológicas son en realidad

empresas de servicios, que sitúan al cliente en el centro de la organización.

Podemos acercarnos a algún ejemplo. IBM, el gigante de la informática, ha redefinido su estrategia de negocios hacia la aplicación de soluciones y la consultoría.

La experiencia reciente de la mayor parte de las empresas de Internet, actualmente en crisis, nos ha enseñado que no se puede descuidar en nuestro modelo de negocio la captura y mantenimiento de una base de clientes que se interesen por nuestra "propuesta tecnológica".

¿Cómo podremos definir una empresa tecnológica?

Hablamos de organizaciones donde la tecnología es la base de la propuesta de valor, para reducir los costes de explotación de sus clientes y/o mejorar sus capacidades comerciales. Fundamentan su ventaja competitiva en la innovación y en la fiabilidad, más que en valores como la imagen o el precio, aunque no puedan descuidar estos factores a la hora de acceder al mercado. Necesitan dedicar importantes recursos a I+D, precisamente para explotar sus ventajas ante la competencia.

¿Qué retos tiene la formación en una empresa tecnológica?

La Formación es un referente fundamental en la política de RR.HH. de este tipo de empresas, puesto que el "trabajador tecnológico" generalmente es muy inquieto intelectualmente y tiene una alta expectativa de actualización profesional.

El concepto de empleabilidad está muy arraigado entre este tipo de personas, que valoran por encima de factores como el sueldo el tipo de trabajo que van a realizar o la tecnología a base de utilizarla.

La innovación constante obliga a las unidades de Formación a redefinir con frecuencia sus diccionarios y perfiles de conocimientos y competencias (en especial los conocimientos), con el fin de aportar, en todo momento, a la consecución de los objetivos previstos y a la estrategia de la compañía.

Cabe resaltar que, al igual que sucede con los estudios técnicos universitarios, las necesidades de inversión en Formación, son mucho mayores en este tipo de empresas que en otras. Así, mientras una inversión de un 2% sobre la masa salarial puede considerarse alta para nuestra economía, en general, en este caso específico debería situarse entre el 2 y el 4% para responder a las necesidades actuales de actualización permanente de los profesionales. Este hecho diferencial debería reflejarse en los criterios de asignación de fondos públicos a Formación.

Los procesos de diseño y puesta en marcha de programas formativos deben realizarse con mucha mayor rapidez que la tradicional. Unas semanas o meses pueden resultar fundamentales a la hora de adquirir una ventaja competitiva (por ejemplo: en el despliegue de la tecnología ADSL en España). De este modo, se ofrecerán distintas soluciones de aprendizaje en función de los plazos disponibles y objetivos a alcanzar, rompiendo con la tradicional inercia y ciclos productivos de la Formación presencial.

Los sistemas de gestión del conocimiento son clave en estas compañías, dado que la identificación del talento interno resulta fundamental para el éxito de los programas formativos. En muchas ocasiones, son las personas de la propia organización las más indicadas para impartir la Formación al resto, al no existir más oferta externa capaz de proveer el servicio "customizado" que se necesita.

Tradicionalmente, los mundos de la tecnología ("de los ingenieros") y del correspondiente al ámbito comercial no han tenido mucha relación. En los últimos años, las empresas tecnológicas han impulsado con fuerza el perfil de "ingeniero comercial", esta transformación ha sido posible en muchas ocasiones por procesos de formación y desarrollo.

También ha sido muy importante el papel que los equipos de Formación han realizado en la mejora de las capacidades de proveedores, suministradores, instaladores, asociados a procesos de "outsourcing" en un contexto de incremento de los requerimientos de calidad.

La política de recursos humanos de la empresa moderna, es una política abierta basada en una gran capacidad para delegar y generar equipos de alto rendimiento.. La ausencia de despachos, de eslabones hace que se genere un ambiente de alta creatividad. El personal se siente cómodo , motivado para expresarse y apoyar al proyecto.

Esta política tan abierta es fundamental para el éxito de compañías de tecnología y sobre todo en Internet. Este tipo de compañías necesitan para su éxito de profesionales motivados y comprometidos con un proyecto ya que este tipo de proyectos avanzan a velocidades de cambio enormes propiciadas por el sector en el que se desenvuelve.

La compañía necesita, creatividad, innovación, baja resistencia al cambio, motivación y compromiso como partes fundamentales de su estrategia de éxito

Empresas dedicadas a creación de Software

Según como afrontan las organizaciones el desarrollo del software, éste puede comportarse como factor de riesgo o amenaza para el negocio; o por el contrario como una poderosa oportunidad de negocio. Todas las empresas quieren producir más rápido, mejor y con menores costes, y sin duda esto es posible porque la naturaleza del software no es origen de riesgos y problemas, sino una fuente de oportunidades.

Cada vez más directivos est n comprendiendo que la forma de gestión del desarrollo de software, puede hacer de la materia prima de su negocio un material arisco de resultados impredecibles, o una ventaja competitiva.

La evolución hacia entornos de ingeniería del software requiere cambios severos en la organización, así como el convencimiento, implicación y empuje de la dirección. Pero sobre todo el diseño de un modelo de producción propio que sepa aprovechar la personalidad de la organización, y responder a las particularidades de su negocio.

El software ha estado generando los mismos problemas en los últimos 40 años, y quien no cambia la forma de hacer las cosas, sigue tropezando en ellos.

El problema que pueden encontrar quienes deciden implantar métodos más eficientes es caer en la desorientación ante el abanico de modelos de calidad, de procesos y de técnicas de trabajo desplegado en la última década, o abrazar al primero que se presenta en la puerta de la organización como "solución" de eficiencia y calidad.

Aunque las cinco décadas de vida del software ya han sido suficientes para experimentar los excesos y los errores de la infancia y la juventud, la resistencia al cambio es el mejor aliado de la inercia, y por eso se produce una cierta impermeabilidad a la experiencia. En cualquier caso es una opción: trabajar sin ninguna metodología.

El éxito o fracaso de las organizaciones que trabajan sin metodologías depende del conocimiento tácito de su personal, pero teniendo en cuenta que se trata del conocimiento que cada uno tra a ya de la calle, o del que adquiere, porque estamos hablando de "ninguna metodología", lo que implica que como mucho los procesos de formación de la empresa llegan al "ahí tienes manuales y libros, por si hubiera algo que no sabes".

Para todas las industrias hay marcos de trabajo compuestos por normativas y estándares más o menos estables y consensuados, que en forma de modelos ayudan a mejorar o evaluar la calidad de sus sistemas de producción. Al mismo tiempo cada ingeniería tiene delimitadas sus áreas de conocimiento, y reguladas las técnicas de trabajo para ofrecer las garantías necesarias en la construcción de sus respectivos artefactos.

Así – por ejemplo, una empresa de arquitectura, o de ingeniería aero-espacial, naval o nuclear, tiene estándares y conocimientos estables, que si aplica sistemáticamente aportan garantías contrastadas a la robustez de las estructuras de sus edificios o de las naves que construye. Estos conocimientos, que sirven de referencia y ayuda a los entornos de desarrollo, provienen de dos áreas:

1.- Currículo de técnicas y conocimientos de las respectivas ingenierías.

2.- Modelos, normas y estándares de calidad y procesos aplicables a cada industria. Una diferencia importante entre la industria del software y otras industrias de ingeniería es la falta de consenso o inmadurez en los dos puntos anteriores, que deja a las empresas de nuestro sector en un cierto grado de orfandad a la hora de buscar ayuda en modelos, técnicas o patrones de referencia.

Por la relativa juventud del software en nuestra industria no hay un consenso acerca de cómo éste debe ser producido.

El siguiente texto extraído del artículo “Criticism of software engineering” de wikipedia expone con acierto la situación actual:

“En la ingeniería tradicional hay un claro consenso de cómo deben construirse las cosas, cuáles son los estándares que deben seguirse y qué riesgos deben tratarse: si un ingeniero no sigue estas prácticas y algo falla, puede ser demandado. Sin embargo no hay un consenso similar en la ingeniería del software. Cada uno promueve sus propios métodos, proclamando grandes beneficios en la productividad, que generalmente no respalda con evidencias científicas imparciales.”

Empresas dedicadas al Hardware

Viendo que la implantación de soluciones basada en sistemas electrónicos embebidos de alta confiabilidad va en aumento y los requisitos de los entornos a los que nosotros nos dirigimos son principalmente el coste, el tiempo y la confiabilidad, se observa la necesidad de una metodología, como herramienta, que facilite el desarrollo de sistemas electrónicos embebidos de alta confiabilidad.

La presencia de las tecnologías de la información con base electrónica sigue creciendo con ritmo acelerado, posibilitando múltiples funciones de automatización.

En sectores como la automoción, las comunicaciones o el ferroviario, aparte de la confiabilidad, priman el coste y el tiempo de comercialización (time-to-market).

Esta característica hace que se tengan que aceptar compromisos serios a la hora de realizar los diseños, de forma que no se puede pretender diseñar sistemas electrónicos embebidos con la misma metodología a la que se trabaja en la industria aeronáutica o militar.

Para el desarrollo de sistemas de alta confiabilidad es imprescindible seguir una metodología en la que se defina cada paso, se utilicen una serie de herramientas de análisis, arquitecturas especiales, etc., para obtener diseños realmente confiables con unas características de coste y tiempo aceptables, y donde el esfuerzo se dirija tanto al HW como al SW, ya que un mundo no puede convivir sin el otro.

Bibliografía:

“Organización interna de la empresa” Silvia

http://html.rincondelvago.com/organizacion-interna-de-la-empresa_2.html

Recursos de las empresas

“Definición de recursos tecnológicos”

<http://definicion.de/recursos-tecnologicos/>

“Definición de recursos humanos ¿Qué es? "interficto"”

http://www.articulo.org/articulo/28772/definicion_de_recursos_humanos_que_es.html

“Recursos tangibles, intangibles y humanos de una empresa”. Sergi Mateo

<http://sergimateo.com/recursos-tangibles-intangibles-y-humanos-de-una-empresa/>

“Yahoo Respuestas”. Usuario Alepso

<http://es.answers.yahoo.com/question/index?qid=20061116181750AAPJ6op>

“DESCRIPCIÓN DE PUESTOS” Sexy lady's

<http://es.scribd.com/doc/3715064/DESCRIPCION-DE-PUESTOS>

“Clasificación De Empresa”

<http://www.mitecnologico.com/Main/ClasificacionDeEmpresa>

Empresas comerciales, industriales y de servicios.

http://www.navactiva.com/es/asesoria/empresas-comerciales-industriales-y-de-servicios_18227

“Portafolio 1, 2 y 3.” Diana Pérez

<http://mercadotecniaypublicidadcouch.blogspot.com/2008/10/1.html>

“Empresas de servicios”

<http://html.rincondelvago.com/empresas-de-servicios.html>

“Programador”

http://www.grupodevant.com/perfil_programador.html

“Definición de programador”

<http://www.alegsa.com.ar/Dic/programador.php>

“Analistas en Redes - Qué hacen y qué se necesita para serlo”

<http://micarreralaboralenit.wordpress.com/2007/11/21/analistas-tecnicos-que-hacen-y-que-se-necesita-para-serlo/>

“Técnico en soporte técnico”

<http://www.tecnologico.uda.cl/Tecnico%20en%20Soporte%20Informatico.php>

“¿Cómo crear software?. La empresa tecnológica moderna”

<http://alfonsogu.com/2007/06/28/la-empresa-tecnologica-moderna/>

“El proceso de formación en una empresa tecnológica” Carlos Pelegrín Fernández López y Juan Manuel Martínez Carmona Revista tribuna de debate

<http://www.madrimasd.org/revista/revista7/tribuna/tribunas1.asp>

“Gestión y procesos en empresas de software” Juan Palacio

http://www.navegapolis.net/files/articulos/gestion_y_procesos.pdf

"UNA METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE HARDWARE Y SOFTWARE EMBEBIDOS EN SISTEMAS CRÍTICOS DE SEGURIDAD"

A. Perez, O. Berreteaga, A. Ruiz de Olano, A. Urkidi, J. Perez Ikerlan S. Coop

[http://www.iiisci.org/journal/CV\\$/ris-ci/pdfs/C863GM.pdf](http://www.iiisci.org/journal/CV$/ris-ci/pdfs/C863GM.pdf)