



Programas
Académicos



ACTIVIDAD 1

MODELOS Y PROCESOS DE GESTIÓN DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA

INTRODUCCION A LOS NEGOCIOS

INGENIERIA EN DESARROLLO DE SOFTWARE

TUTOR: AVAUX FELIPE

ALUMNO: ORTEGA HERNANDEZ MAYRA JACQUELINE

FECHA: 19 de Abril del 2023

INDICE

1. INTRODUCCIÓN

| | |
|-----------------------------------|---|
| 1.1 OBJETIVOS DEL CAPITAL HUMANO. | 3 |
|-----------------------------------|---|

2. DESCRIPCIÓN **5**

| | |
|--|---|
| 2.1 UN BUEN DESARROLLO ORGANIZACIONAL. | 5 |
|--|---|

| | |
|--|---|
| 2.2 BENEFICIOS DEL DESARROLLO ORGANIZACIÓN | 5 |
|--|---|

3. JUSTIFICACIÓN **7**

| | |
|------------------------|---|
| 3.1 CONTINUA CON VALOR | 7 |
|------------------------|---|

4. DESARROLLO **7**

| | |
|----------------------------|---|
| 4.1 SELECCIÓN DEL PERSONAL | 8 |
|----------------------------|---|

| | |
|-------------------------------|---|
| 4.2 INTEGRACIÓN EN LA EMPRESA | 8 |
|-------------------------------|---|

| | |
|---------------------------------|---|
| 4.3 SEGUIMIENTO DE SU DESEMPEÑO | 8 |
|---------------------------------|---|

| | |
|--|---|
| 4.4 MODALIDAD DE TRABAJO Y TIPO DE LIDERAZGO | 9 |
|--|---|

| | |
|----------------------------------|---|
| 4.5 RETENCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN | 9 |
|----------------------------------|---|

5. RIVIA **9**

6. CONCLUSION **14**

7. REFERENCIA **15**

1. INTRODUCCIÓN


La gestión es un conjunto de operaciones y responsabilidades que conlleva a un proceso que se usa para dirigir y administrar una empresa y/o negocio así mismo se logra un determinado objetivo.

El capital humano hace referencia a conjunto de personas con capacidades intelectuales y/o profesionales que favorecen la producción del trabajo y realizan aquellas tareas imprescindibles por consiguiente son el principal motor por el cual una empresa logra conseguir el éxito, una buena gestión puede impulsar el buen rendimiento de la misma.

Para designar el capital humano de una organización se utiliza el concepto de Recursos Humanos. Las empresas dependen en absoluto de la capacidad y el talento de sus empleados por esos mismo este departamento gestiona y optimiza el personal.

1.1 OBJETIVOS DEL CAPITAL HUMANO

Como en toda estrategia de gestión, siempre debe de haber objetivos que definan lo que queremos conseguir así mismo se debe de planificar, organizar e integrar una guía de operaciones para dicha organización logrando la realidad de los objetivos establecidos a cierto periodo o plazo de tiempo. Es decir, esta área de desempeño se encarga de organizar todos los recursos existentes para diseñar Y poner en marcha las acciones que se requieran para el adecuado alcance de su objetivo planteado.



Objetivos Estratégicos. En muchas ocasiones se trata de objetivos generales a largo plazo y en la que se construye uno o varios planes tácticos para poner en marcha hasta su consecución.


Objetivos Operacionales. Se realiza a nivel de cada departamento de una empresa, y en la mayoría de las ocasiones está diseñado por el director o responsable del departamento.

Objetivos Operacionales. Se realiza a nivel de cada departamento de una empresa, y en la mayoría de las ocasiones está diseñado por el director o responsable del departamento.

Objetivos Tácticos. En muchos casos son objetivos específicos a corto plazo que asignamos a profesionales de un departamento concreto.

Así pues, los profesionales de Recursos Humanos se enfocan en; Ayudar a la organización a alcanzar sus metas mediante el capital humano; Identificar las necesidades de los colaboradores y crear planes de mejora; Mantener la calidad de los empleados, apostando por sus capacidades y formación; Inculcar los valores morales propios de la organización, el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo.

Hoy el valor clave en el capital humano es la excelencia a todos los niveles de la escala laboral y en todos los sectores. Contar con una plantilla motivada y valorada es el objetivo de



muchos, aunque no es una meta tan sencilla de lograr como puede parecer en un primer momento.

2. DESCRIPCION

Una empresa es una organización de personas y recursos que buscan la consecución de un beneficio económico con el desarrollo de una actividad en particular cuya ejecución requiere decisión y esfuerzo.

2.1 UN BUEN DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA

Agrupar un conjunto de procesos y estrategias que aseguran el funcionamiento y futuro de una organización junto al rendimiento de su plantilla, las empresas deben de mantenerse en constante actualización y evolución si quieren ser competitivos en el mercado, para ello es fundamental contar con estrategias como el desarrollo organizacional para generar un impacto en distintas áreas de dicha empresa.

Para ello es conveniente contar con un sistema efectivo de selección y reclutamiento del personal, ya que es la base principal para un buen desarrollo organizacional sólido, otro aspecto clave dentro de organizaciones es contar con un software de recursos humanos, se encargara de recopilar información administrativa de forma segura, confidencial y organizada; cabe mencionar que es importante realizar un monitoreo constante de los distintos departamentos que hay dentro de una empresa, de este modo se recopilara información en los que hay que progresar y pueden ser potenciados, además de un buen diagnóstico este debe ser liderado de buena manera por parte

de la gerencia, así mismo buscar una alternativa cuando se trate de una evolución o expansión. Esta característica fomentará un mejor desempeño profesional derivado en diversas cuestiones positivas.

2.2 BENEFICIOS DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Para poner en práctica la estrategia de desarrollo organizacional tiene muchos beneficios, los más importantes son los siguientes:

Mejora continua. Cuando una empresa pone en práctica el desarrollo organizacional se compromete a mejorar continuamente los procesos, creando estrategias y realizando ajustes necesarios para mejorar. El desarrollo es un enfoque que incluye un cambio interno como externo, lo que permite la renovación total de una empresa.

Mayor comunicación. La comunicación que hay dentro de cada empleado permite mejorar la relación y el proceso de retroalimentación entre los mismos. Lo que hace posible que las metas y valores de las empresas se alineen ya que se fomenta una mayor comprensión de la necesidad de cambio dentro de la organización y dentro de cada nivel que la constituye.

Desarrollo de los empleados. El enfoque es mejorar significativamente la comunicación organizacional, de esta manera es posible influir en los empleados y lograr cambios deseados.

Mejoras en los productos y servicios. Cuando una empresa organiza y motiva a su personal, el compromiso de los empleados aumenta y también hace lo que hace la motivación de los productos a través de análisis competitivos.

3 JUSTIFICACION

La necesidad de llevar un buen control por la parte administrativa de la gestión del personal de una empresa son que estas mismas dirigen todas las tomas de decisiones relacionadas con el proyecto, por lo tanto, es importante evaluar la viabilidad y factibilidad de un proyecto y en cualquier momento en el que se presenten problemas o riesgos que afecten contra la factibilidad del proyecto se logran tomar las mejores decisiones.

3.1 JUSTIFICACION CONTINUA CON VALOR

Una vez que se tomen decisiones aprueban la declaración de la visión del proyecto. Se establece una línea base y la justificación del negocio, esta justificación se valida a lo largo de la ejecución del proyecto, normalmente en intervalos predefinidos.

4. DESARROLLO

Un modelo de negocio es un plan de una empresa para operar de manera rentable en un mercado en específico, dentro de esto importante que se conozca la psicología que se aplica en la gestión y las organizaciones.

4.1 SELECCIÓN DEL PERSONAL

Inicia cuando se debe elegir al candidato más valioso para la organización; para ello el candidato debe de cubrir cualidades y conocimientos que demanda dicha organización, esto se ha convertido en la clave para del desarrollo de una empresa, el departamento de recursos humanos será impredecible para llevar a cabo esta tarea con éxito.



4.2 INTEGRACION A LA EMPRESA

Es vital cuidar la incorporación del equipo de trabajo del reciente profesional, ya que esto permitirá que este pueda aportar todos sus conocimientos con el resto del equipo, independientemente del área asignada por el cual fue seleccionado. Así mismo le ayudara a sentirse conectado tanto con su puesto de trabajo como la compañía, sintiéndose bienvenido.

4.3 SEGUIMIENTO DE SU DESEMPEÑO

Se deben realizar reuniones con el fin de brindar información así mismo despejar todas las dudas existentes sobre el desarrollo e integración del individuo con su equipo, por este lado se busca un monitoreo de las actividades y el rendimiento del mismo para una mejora continua en su área de desarrollo.

4.4 MODALIDAD DE TRABAJO Y LIDERAZGO

Así como el personal debe adaptarse, también es importante reconocer la dirección hacia donde se dirige un equipo de la misma manera reconocer si se comparten los mismos valores, cada individuo es diferente y tiene la capacidad de influir, motivar y organizar para llevar a cabo sus objetivos y fines que involucren a personas y grupos en un marco de valores, este liderazgo debe buscar resultados para todos, las organizaciones como empresas buscan líderes que cuenten con una buena base y sepan cual es la dirección correcta en la que se puede caminar para conseguir la meta fija.

4.5 RETENCION DE LA ORGANIZACIÓN

Se define como la capacidad de una organización para evitar la rotación del personal que muestran calidad en su trabajo, el objetivo de esto es mantener el mejor talento para lograr prosperar ya que esto tiene un gran impacto directo en el rendimiento de la empresa, así emitimos riesgos de rotación de empleados eficaces.



5. RIVIA

Rivia es una empresa enfocada en brindar soluciones tecnológicas así mismo se especializa en el desarrollo sistemas de software que le permitirán al cliente estar posicionado en el mercado, realizando productos propios.

VISION

Ser reconocidos como una empresa de excelencia que camina junto con el cambio constante de la tecnología logrando estar a la vanguardia de la sociedad.

MISION

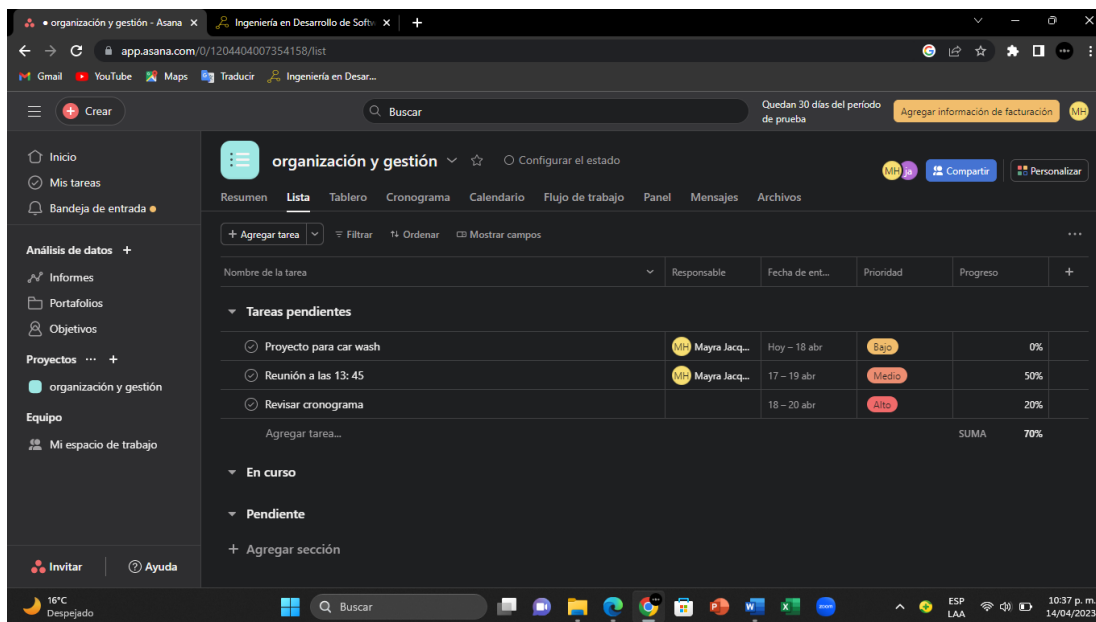
Somos una empresa dedicada a la creación de software para incrementar la innovación a los nuevos entornos operativos, dando soluciones eficientes a nuestros clientes.

Usamos la tecnología a nuestro favor para potenciar los negocios de nuestros clientes, innovamos con las organizaciones para ser parte del cambio.

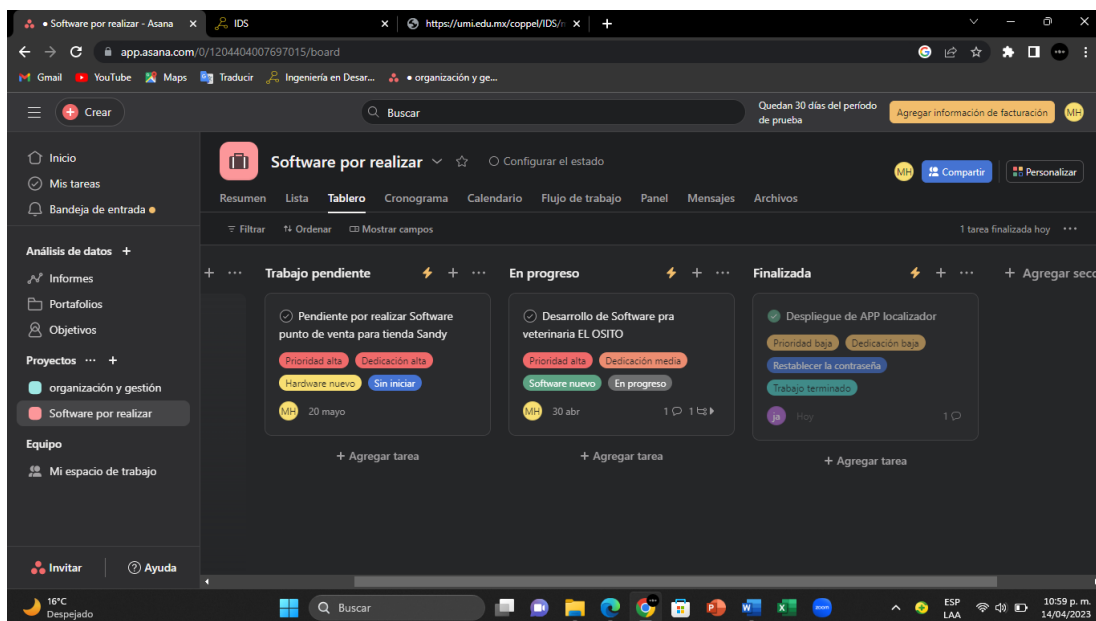
VALORES

Los valores hacen parte de la esencia de nuestra empresa; el compromiso es la gran importancia que como empresa tenemos con cada cliente el brindar la mejor satisfacción, la creatividad es nuestra herramienta para brindar soluciones adecuadas. Entre otros valores nuestro objetivo principal es buscar una solución satisfactoria.

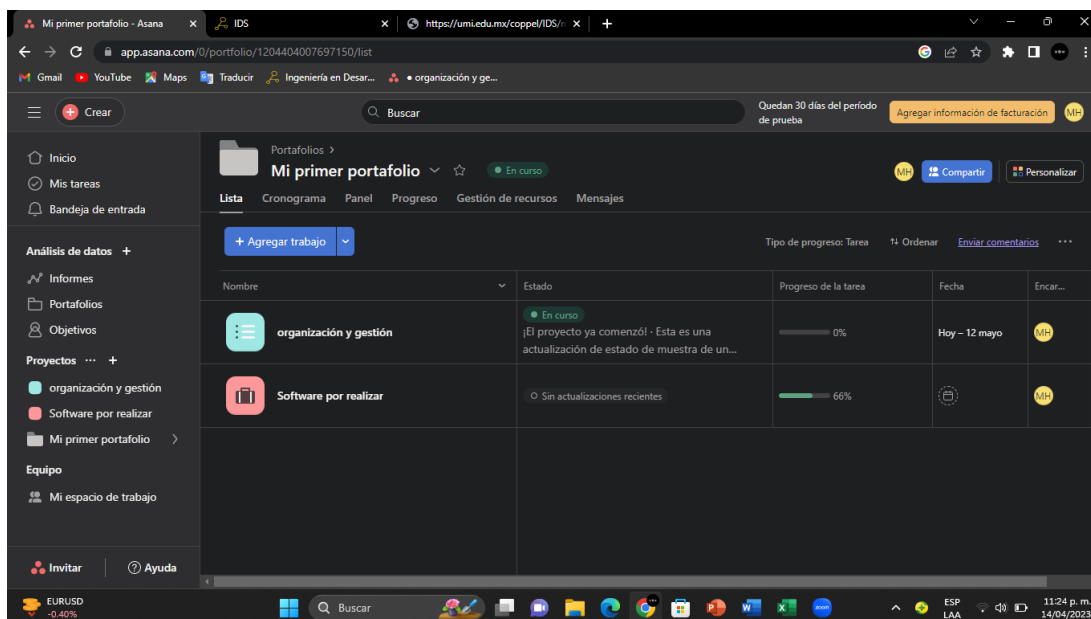
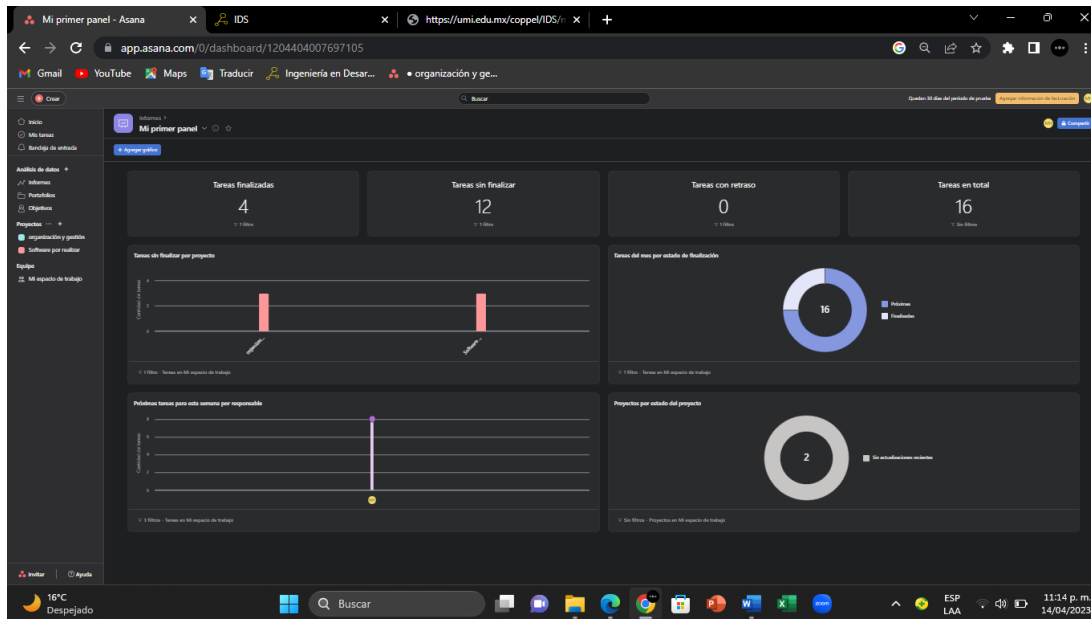
Para ello organizamos y gestionamos todos los recursos de RIVIA a través de un software llamado ASANA en donde nos permite visualizar y tener un control sobre las principales tareas a realizar.



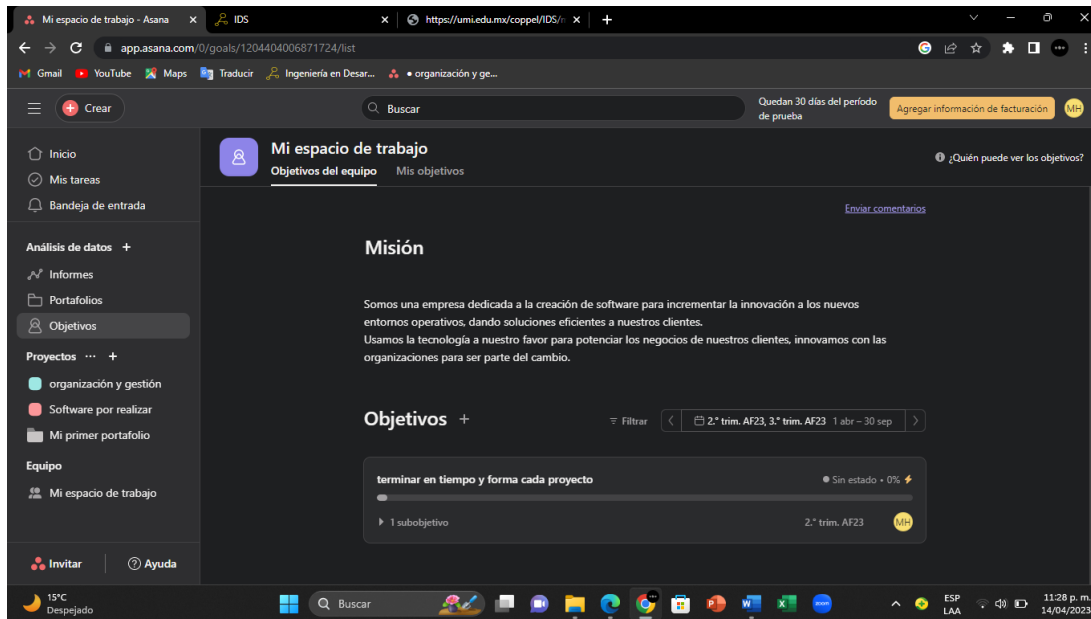
Como empresa nos importa cada cliente y por ello organizamos y administramos cada detalle de cada proyecto a realizar, verificamos y nos hacemos responsables desde el inicio del desarrollo del software solicitado hasta el lanzamiento de la APP lista para su lanzamiento, así mismo corrigiendo y mejorando cada error que se llegara a presentar.



Como podemos observar en las siguientes graficas nos muestra una estadística de nuestros trabajos finalizados y pendientes, esto nos ayuda a tener un mejor control sobre los tiempos y plazos que tenemos para cada uno.



Este portafolio nos ayuda a tener un mejor flujo de trabajo y coordinación más fácil entre todas las tareas a realizar, asignando a las personas capacitadas para dicha tarea, conectando y sincronizando la comunicación del equipo alineándose a las tareas relacionadas.



la mejor forma de atacar las grandes responsabilidades, es equilibrar las tareas asignadas por orden de prioridad o ejecución, esto nos ofrece una visualización plena de las fases de cada proyecto; En general estos tableros interpretan un rol muy importante ya que nos ayudan al seguimiento de las actividades dentro de cierto tiempo delimitados además que nos ayuda a identificar puntos fuertes y débiles dentro del flujo de ejecución.

6. CONCLUSION

La gestión empresarial se apoya, crece y funciona gracias a las personas que integran una organización de trabajo de diferentes departamentos logrando alcanzar los objetivos desde el punto de vista operacional, por ello las empresas que cuentan con una buena organización depende de la gestión empresarial esto les permite estar en el constante cambio, en el análisis de su competencia, en el constante cambio de la tecnología que le permite a las empresas un cambio efectivo y mantenerse en el mercado. La planificación es la base principal donde reflejan los proyectos que se desean realizar para el logro de los objetivos y metas, la gestión es arreglar los problemas existentes dentro de cualquier departamento, administrando los recursos de una manera eficaz.

7. REFERENCIAS

1. SITIO WEB

https://www.questionpro.com/blog/es/desarrollo-organizacional/#beneficios_del_desarrollo_organizacional

2. SITIO WEB

<https://www.becas-santander.com/es/blog/gestion-empresarial.html>

<https://www.questionpro.com/blog/es/retencion-de-empleados-estrategias/#:~:text=La%20retenci%C3%B3n%20de%20los%20empleados,ya%20sea%20voluntaria%20o%20involuntariamente.>

3. SITIO WEB

<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/como-clasificar-las-modalidades-de-trabajo/>

4. SOFTWARE ASSANA

<https://app.asana.com/0/home/1204404006871724>

ASANA, inc., empresa de software estadounidense con sede en san francisco, cuyo servicio es de modo web y móvil diseñado para ayudar a los equipos a organizar.